

Sosiologisk fagidentitet

En studie av sosiologers opplevelse av egen fagidentitet i møte med konsulentbransjen

Åse Elise Mejdell



Masteroppgave i sosiologi

Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi

UNIVERSITETET I OSLO

30. mars 2009

Forord

Å skrive en masteroppgave er en lang og lærerik prosess. Selv om oppgaven kun er skrevet av meg er det flere som fortjener en stor takk for at resultatet har blitt som det har blitt. Først og fremst vil jeg rette en stor takk til min veileder Trygve Gulbrandsen for gode og kritiske tilbakemeldinger underveis. Det har vært inspirerende og gledelig å ha deg som veileder. Tusen takk! Videre vil jeg takke alle informantene mine for både interessante og hyggelige intervjusamtaler. Takk for tiden dere satte av til meg, uten dere hadde ikke oppgaven vært mulig å gjennomføre. En stor takk går også til Linn Siri Benjaminsen og Maren Strand for grundig korrekturlesing og konstruktive forslag til endringer. Tusen takk til begge to.

Til slutt vil jeg rette en stor takk til venner og familie som har vært tålmodige når jeg har hatt mye å gjøre. Takk for forståelsen og støtten underveis. Takk for hyggelig lunsjselskap, Line! Og takk for at du lyste opp hverdagen min når skrivingen gitt trådt, Joakim. Det har betydd mye.

Oslo, mars 2009.

Åse Elise Mejdell

Sammendrag

Denne masteroppgaven handler om sosiologisk fagidentitet i møte med arbeidslivet. Oppgaven vil bevege seg inn på flere fagområder, deriblant sosiologers fagidentitet, profesjonssosiologi og organisasjonsidentitet. Jeg vil trekke på teoretiske bidrag fra disse fagområdene, tidligere forskning og eget datamateriale.

Nyutdannede sosiologer havner ofte i offentlig sektor og diverse frivillige organisasjoner etter endt studium. Likevel er det med årene flere som velger å søke seg til privat næringsliv, deriblant ulike konsulentselskaper. Det er imidlertid ikke mange sosiologer som velger denne retningen, som i hovedsak tiltrekker seg andre fagdisipliner enn samfunnsvitere. De store amerikanske konsulentselskapene er preget av en tøff og profittorientert organisasjonskultur som minner lite om hverdagen på universitetet. Hvordan går det med fagidentiteten til sosiologer som velger denne retningen? Styrkes den, svekkes den, eller holder den seg stabil? Samtidig tar denne oppgaven også for seg sosiologers fagidentitet i møte med konsulentselskaper som i større grad er tilpasset sosiologisk tenkemåte. Vil sosiologer som har erfaring fra slike selskaper holde bedre på fagidentiteten?

Opgaven bygger i hovedsak på identitetskonstruksjon både i det sosiologiske fagmiljøet og i arbeidsmiljøet informantene møter konsulentbransjen. Jeg drøfter hvordan møtet med andre fagretninger, ulike sosialiseringsmekanismer og organisasjonskultur kan ha en innvirkning på informantenes identitetsutvikling. Samtidig diskuterer jeg hvordan profesjonsmerkelapper og fagmiljø kan spille en rolle.

For å gjøre en empirisk analyse av hvordan det går med den sosiologiske fagidentiteten har jeg valgt å gjennomføre intervjuer med ni sosiologer som har erfaring fra konsulentbransjen. Alle informantene har hovedfag eller tilsvarende i sosiologi, og minst halvannet års erfaring fra konsulentbransjen. Noen har erfaring fra ulike former for konsulentarbeid, og jeg drøfter hva som skiller de ulike konsulentselskapene fra hverandre. I metoddelen gjør jeg rede for utfordringer jeg møtte underveis, blant annet hvordan det oppleves å gjøre en sosiologisk undersøkelse av sosiologer.

I analysen tar jeg opp temaer som informantene presenterte i intervjuene. Her diskuterer jeg blant annet hvordan det er å være sosiolog blant økonomer, kravet om å "levere varene",

forskjellen på identitetsopprettholdelse i ulike typer konsulentselskap og i hvilken grad konsulentrollen og sosiologrollen er forenlig. Jeg diskuterer dette i lys av teorien jeg gjorde rede for innledningsvis, og deler inn kapitler etter tema som var sentrale i intervjuene.

Oppgaven avsluttes med en oppsummering og diskusjon av funn, sett i lys av teoretiske utgangspunkt og tidligere empirisk forskning.

Innhold

FORORD	III
SAMMENDRAG	V
INNHold	VII
1. INNLEDNING	1
1.1 PROBLEMSTILLING OG BEGRUNNELSE FOR VALG AV TEMA	1
1.2 OPPGAVENS OPPBYGGING	4
2. TEORETISKE PERSPEKTIVER.....	7
2.1 KAPITLETS STRUKTUR.....	7
2.2 IDENTITETSKONSTRUKSJON	7
2.3 FAGIDENTITET OG SOSIOLOGIFAGET SOM IDENTITETSSKAPENDE	10
2.4 PROFESJONER.....	13
2.5 IDENTITETSKONSTRUKSJON PÅ ARBEIDSPLASSEN.....	15
2.6 SOSIALISERING INN I EN ARBEIDSORGANISASJON	18
2.7 ORGANISASJONSKULTUR SOM IDENTITETSSKAPENDE.....	20
2.8 IDENTITETSKONSTRUKSJON OG MAKT	21
2.9 OPPSUMMERING	22
3. TIDLIGERE FORSKNING	25
3.1 SOSIOLOGISK FAGIDENTITET	25
3.2 AKADEMIKERE OG ORGANISASJONSSOSIALISERING	28
3.3 AKADEMIKERE OG ARBEIDSIDENTITET	29
3.4 OPPSUMMERING	31
4. METODISKE REFLEKSJONER	33

4.1	VALG AV INFORMANTER OG FREMSTILLING AV DEM I UNDERSØKELSEN.....	33
4.2	GJENNOMFØRING AV INTERVJUENE	36
4.3	Å GJØRE EN SOSIOLOGISK ANALYSE AV SOSIOLOGER	38
4.4	ANALYSEN AV INTERVJUENE.....	40
4.5	ETIKK.....	41
4.6	RELIABILITET OG VALIDITET	42
4.7	OPPSUMMERING	44
5.	HVEM ER INFORMANTENE?	45
5.1	HALVOR	45
5.2	OLE	46
5.3	CHRISTIAN	48
5.4	STIAN	49
5.5	ALEKSANDER	50
5.6	KRISTIN.....	50
5.7	ELLEN	51
5.8	SIRI	52
5.9	MONA.....	53
5.10	OPPSUMMERING	54
6.	ANALYSE	55
6.1	INFORMANTENES FORHOLD TIL DEN SOSIOLOGISKE FAGIDENTITETEN	55
6.1.1	<i>Identifisering med sosiologifaget</i>	<i>56</i>
6.1.2	<i>Å tilhøre et sosialt fellesskap.....</i>	<i>59</i>
6.1.3	<i>Å ikke tilhøre en profesjon</i>	<i>60</i>
6.2	INFORMANTENES MØTE MED KONSULENTSELSKAPENE.....	63

6.2.1	<i>"Harde" og "myke" konsulentselskaper</i>	64
6.2.2	<i>Sosialiseringsprosesser som identitetsskapende</i>	67
6.2.3	<i>"Avakademisering"</i>	72
6.2.4	<i>Organisasjonsidentifisering i et makt- og konfliktteoretisk perspektiv</i>	75
6.3	<i>Å BEHOLDE DEN SOSIOLOGISKE FAGIDENTITETEN</i>	80
6.3.1	<i>Sosiologrollen og konsulentrollen</i>	80
6.3.2	<i>Et sosiologisk nettverk</i>	82
6.3.3	<i>Å være annerledes</i>	83
6.4	<i>OPPSUMMERING</i>	85
7.	AVSLUTTENDE REFLEKSJONER OG VEIEN VIDERE	87
7.1	<i>TEORIENS FORKLARINGSKRAFT</i>	87
7.2	<i>VEIEN VIDERE</i>	89
	KILDELISTE	93
	VEDLEGG	97

1. Innledning

1.1 Problemstilling og begrunnelse for valg av tema

Denne studien handler om sosiologisk fagidentitet i møte med arbeidslivet. En langvarig sosiologiutdannelse skal fungere som et forskningsbasert dannelsesfag samtidig som den skal gi et solid grunnlag for å jobbe i ulike deler av arbeidsmarkedet. Etter endt utdanning vil en del ferdigutdannede søke seg til forskningsbransjen, men flesteparten vil begynne å jobbe i andre bransjer – både offentlige og private. Siden sosiologiutdannelsen er et relativt bredt fag, kan variasjonen her være stor. Samtidig har antall uteksaminerte sosiologer økt de siste årene. Å få vite hvordan denne stadig større gruppen tilpasser seg ulike deler av arbeidslivet er viktig fordi det forteller oss hvordan en slik langvarig utdanning gjenspeiles i arbeidslivet. Samtidig gir det oss innblikk i hvordan den enkelte sosiolog opplever møtet med ulike yrker. Hvor velger sosiologer å jobbe? Og hvordan påvirkes fagidentiteten av å jobbe i ulike bransjer?

Det ville vært ønskelig å gjøre en komparativ analyse, der det kunne undersøkes om forskjellige deler av arbeidsmarkedet har ulik innvirkning på fagidentiteten. Oppgavens omfang gjør imidlertid dette lite hensiktsmessig. Som oppgavetittelen forteller har jeg derfor valgt å konsentrere meg om én bestemt del av arbeidsmarkedet: konsulentbransjen. Antall sosiologer som velger å jobbe i denne bransjen er lavt. I 1998 valgte seks prosent av ferdigutdannede sosiologer fra UiO å søke seg til denne delen av arbeidsmarkedet (Fekjær, Helland, Nielsen og Aagnes 2000: tabell 4.7). Med betegnelsen *sosiologer* mener forfatterne de som har mastergrad eller tilsvarende i sosiologi. Denne definisjonen velger jeg også å bruke i min undersøkelse, og alle mine informanter har fem eller flere års utdanning innen sosiologi.

At antall sosiologer som søker seg til konsulentbransjen er lavt gjør det ikke dermed mindre interessant å studere. Tvert i mot mener jeg at det viktig å få vite mer om hvordan sosiologene tilpasser seg ulike deler av arbeidsmarkedet – uavhengig av hvor mange de er. Å studere et mindretall av sosiologene kan fortelle mye, nettopp fordi det er få som har liknende erfaringer selv. Slik jeg ser det vil dette ha en egenverdi i seg selv. Jeg kunne

imidlertid skrevet en tilnærmet lik oppgave med utgangspunkt i en annen yrkesgruppe. Det er flere steder sosiologer er i mindretall. Det er derfor ikke konsulentbransjen *per se* som er interessant, men det faktum at det er et typisk sted der sosiologer ikke er godt representert.

Jeg får i denne oppgaven ikke muligheten til å fortelle *hvorfor* så få velger denne delen av arbeidsmarkedet. Det jeg imidlertid får mulighet til å si noe om er hvordan de som velger denne retningen opplever sin egen situasjon. Dette vil være interessant å vite for fremtidige sosiologistudenter som vurderer samme retning, så vel som for fag- og forskningsmiljøer som er opptatt av samme tema. I tillegg vil det være naturlig at dette har relevans i et større samfunnsmessig perspektiv. Dersom vi stadig utdanner flere sosiologer bør vi også undersøke hvordan det går med dem etter endt studium. Sosiologers tilpasning på arbeidsmarkedet bør derfor oppta enhver som interesserer seg for sosiologien og dens fremtid. Min analyse vil være et lite, men jeg vil påstå, viktig bidrag i denne sammenheng. Jeg har på bakgrunn av dette kommet frem til følgende problemstilling:

Hvordan påvirkes sosiologers fagidentitet av å jobbe i konsulentbransjen?

Svaret på dette vil naturlig nok avhenge av hvor sterk fagidentitet sosiologene får med seg fra studiet. Det vil være naturlig å tro at en etter endt studium ved universitetet har utviklet en viss identifisering med faget eller fakultetet. Hva slags identitet og hvor sterk denne er kan imidlertid variere. Betegner sosiologer seg først og fremst som sosiologer? Eller betegner de seg som samfunnsvitere? Samtidig er det nødvendig å presisere at det ikke er en selvfølge å identifisere seg med faget eller fakultetet. Det vil derfor falle naturlig å avklare *om* en sosiologisk eller samfunnsvitenskaplig fagidentitet i det hele tatt foreligger, før eventuelle nyanser av denne blir diskutert. For å belyse dette spørsmålet vil jeg også trekke på profesjonssosiologi. Kan sosiologiutdannelsen betegnes som en profesjon? Og har svaret på dette eventuelt betydning for spørsmålet om sosiologers fagidentitet?

Videre vil sosialiseringprosesser inn i konsulentselskapene kunne innvirke på identiteten til sosiologene. Det vil være naturlig å tro at ansatte i et konsulentselskap vil utvikle en tilknytning til organisasjonen – som igjen kan virke inn på den enkeltes sosiologiske fagidentitet. Her vil organisasjonskultur, fagsammensetning i virksomheten og

arbeidsmetoder være momenter av betydning. På hvilken måte skiller konsulentarbeidet seg fra hverdagen på universitetet? Hva må læres av nye arbeidsmetoder? Hvordan sosialiseres de inn i organisasjonskulturen, og hvordan er det å bli møtt som sosiolog? Alle disse spørsmålene kan påvirke om fagidentiteten svekkes, styrkes eller holdes stabil gjennom arbeidet i konsulentselskapet.

Noen av informantene mine har jobbet i konsulentselskaper med overvekt av økonomer og ingeniører. Andre har jobbet i selskaper der samfunnsvitere er godt representert. Samtidig har flere av informantene erfaring fra ulike typer konsulentselskaper. Hvem holder best på fagidentiteten? Og ikke minst: hvorfor?

Innledningsvis bemerket jeg at antall sosiologer som velger å søke seg til konsulentselskaper er lavt. I rapporten *Samfunnets støtter?* (Fekjær et al. 2000) utdypes dette, og vi får mulighet til å sammenlikne sosiologer i konsulentbransjen med andre yrkesgrupper. Rapporten gir oss ikke bare innblikk i sosiologenes situasjon. Den redegjør også for hvordan det går med flere samfunnsvitere etter endt utdanning, og tar utgangspunkt i Det samfunnsvitenskaplige fakultet ved Universitetet i Oslo. Forfatterne gir leseren et innblikk i hvor de ulike fagdisiplinene posisjonerer i arbeidsmarkedet, ulikheter i lønn og kjønn, og fordeling i offentlig/privat sektor. Utgangspunktet for min studie begynner der denne rapporten slutter, og vil ta for seg *hvordan* det er å jobbe der de jobber. Likevel er rapporten *Samfunnets støtter?* viktig for min oppgave fordi den har gitt meg en idé om hvor stor gruppen jeg ønsker å studere er i forhold til andre grupper. Rapporten tar utgangspunkt i hovedfagsstudenter som leverte hovedfagsoppgaven sin ved SV-fakultetet mellom 1981 og 1996. Over halvparten av mine informanter leverte også sin hovedoppgave i dette tidsrommet. I perioden mellom begynnelsen av åttitallet og begynnelsen av nittitallet ser vi at antall uteksaminerte fra sosiologi per år varierer, men sjelden er over 40 (Fekjær et al 2000: tabell 2.1). Av samme tabell kan man lese at antall uteksaminerte har steget til over 70 fra 1993 til 1996. Kandidatundersøkelsen fra 2007, 2005, 2003 og 2001 (NifuStep 2009) gir en oversikt over antall uteksaminerte sosiologer på landsbasis fra 1993 til 2007. Mønsteret er det samme som i *Samfunnets støtter?*: antall uteksaminerte sosiologer øker med årene. Med andre ord ”produseres det” sosiologer i stigende grad, men vi vet lite om hvordan det går med dem. Forfatterne presiserer selv i innledningen at det finnes lite forskning på dette området.

Fekjær et al (2000) har videre delt inn de ulike fagretningene i offentlig/privat sektor og type næring. Snaut 30 prosent av sosiologene i utvalget jobbet i privat sektor i perioden 1995 til 1998 (Fekjær et al 2000: tabell 4.1). Forfatterne klassifiserer de ulike næringene i åtte hovedgrupper, noen med undergrupper. Gruppen som jeg undersøker i denne oppgaven betegner Fekjær et al. som *Foretningsmessig tjenesteyting – herav rådgivning* (Fekjær et al 2000: tabell 4.3). Forfatterne selv definerer gruppen som rådgivere, ”(...) herunder konsulentvirksomhet i forbindelse med data, jus, økonomi, administrasjon og organisasjon.” (Fekjær et al 2000:21). Dette vil i stor grad være riktig betegnelse på mine informanter, noe jeg vil utdype nærmere i metodekapittelet. Som nevnt tidligere i kapitlet befant seks prosent av sosiologene seg i denne kategorien i 1998 (Fekjær 2000: tabell 4.7). Mellom 1990 og 1994 var dette tallet markant lavere, og helt nede i 0,9 prosent i 93. Med andre ord har antall sosiologer i konsulentbransjen økt med årene. Det er en generell trend at samfunnsviterne utover nittitallet i større grad velger å jobbe i privat sektor. Dette forklarer forfatterne med en bedret økonomi, men også at et økt antall uteksaminerte kandidater har ført til færre ledige stillinger i offentlig sektor (Fekjær et al 2000: 32).

Resultatene som presenteres i *Samfunnets støtter?* (Fekjær et al 2000) viser at det er et fåtall sosiologer (men stadig flere) som velger å jobbe i konsulentbransjen. Til sammenlikning viser forfatterne hvordan mellom 25 og 30 prosent av siviløkonomer fra Norges Handelshøyskole befinner seg i samme kategori i samme tidsrom (Fekjær et al 2000: tabell 7.14). Det betyr at sosiologene mest sannsynlig møter en god del siviløkonomer i konsulentbransjen.

1.2 Oppgavens oppbygging

I det neste kapitlet vil jeg gå gjennom de ulike teoretiske bidragene jeg ønsker å legge til grunn for undersøkelsen. Mye av kapitlet vil preges av identitetsteorier og hvordan identitet konstrueres. Både identitetskonstruksjon i sosiologimiljøet og på arbeidsplassen vil her spille en sentral rolle. Samtidig vil jeg diskutere hvordan profesjonalisering av enkelte yrker kan spille inn på fagidentiteten, og diskutere sosiologifaget i lys av dette. I kapittel 3 vil jeg vie plass til tidligere forskning som jeg anser å være relevant for min problemstilling. Her vil jeg redegjøre for fire tidligere studier av fag- og organisasjonsidentitet. Kapittel 4 vil omhandle min metodiske fremgangsmåte, og jeg vil her drøfte utfordringer jeg møtte underveis. Både

min metodiske fremgangsmåte før intervjuene og under intervjuene vil bli diskutert. Jeg vil også diskutere hvordan det var å gjøre en analyse av sosiologer – når jeg selv er en sosiologstudent. Kapittelet avsluttes med en gjennomgang av etiske utfordringer, reliabilitet og validitet.

Etter de fire første kapitlene ønsker jeg å gi en kort presentasjon av hvem mine informanter er. Dette mener jeg er hensiktsmessig for at leseren i større grad skal kunne kjenne dem igjen i analysedelen. Deres forhold til sosiologifaget og hva slags konsultentselskap de har erfaring fra vil stå i sentrum. I kapittel 6 vil jeg ta for meg analysen. Dette kapitlet vil være delt inn i flere underdeler. Jeg vil diskutere mine funn i lys av teorien og den tidligere forskningen jeg gjorde rede for innledningsvis, og trekke inn alternative perspektiver der det er nødvendig. Avslutningsvis vil jeg samle trådene og oppsummere mine funn. Hva forteller svarene meg? Og hvorfor er svarene interessante? I kapittel 7 vil jeg derfor diskutere mine funn i lys av hva jeg innledningsvis satte meg som mål for undersøkelsen. Til slutt vil jeg belyse hvordan undersøkelsen kan være et steg på veien videre.

2. Teoretiske perspektiver

2.1 Kapitlets struktur

Oppgavens problemstilling nødvendiggjør forskjellige teoretiske vinklinger. Min intensjon er å problematisere den sosiologiske fagidentitetens møte med et annet miljø. Det er derfor naturlig å begynne teorikapittelet med en redegjørelse av begrepet *identitet* og hvordan identitet konstrueres. Videre vil sosiologien som et identitetsskapende fag bli drøftet. Jeg vil her redegjøre for begrepet *fagidentitet*, og trekke frem kjennetegn ved det sosiologiske fagmiljøet som kan virke inn på identitetsdannelsen. Videre vil jeg drøfte profesjonsbegrepet. Å få tildelt merkelappen ”profesjon” kan ha konsekvenser for både fagidentitet og møte med arbeidslivet. På motsatt siden kan fag som ikke betegnes som profesjoner møte andre utfordringer. Hvor bør sosiologien plasseres i denne sammenhengen?

Siden oppgaven min vil omhandle *møtet* mellom sosiologisk fagidentitet og konsulentselskaper som arbeidsplass, vil den andre halvdel av teorikapitlet ta for seg arbeidsplassen som en identitetsskapende arena. Her vil jeg drøfte hvordan sosialiseringprosesser, organisasjonskultur og maktstrukturer kan ha en innvirkning på den enkeltes tilpassing og identitetsutvikling. Jeg vil avslutningsvis samle trådene fra de ulike teoretiske retningene, før jeg i neste kapittel kommer nærmere inn på tidligere empirisk forskning på områdene.

2.2 Identitetskonstruksjon

I og med at identitet er analysert i mange ulike fagtradisjoner, vil flere store navn dukke opp i bevisstheten umiddelbart. Den psykologiske tradisjonen forbindes gjerne med Sigmund Freud og hans psykoanalyse, noe jeg velger å ikke gå dypere inn på her. Den sosiologiske tradisjonen er naturlig å knytte til symbolsk interaksjonisme, blant annet gjennom George Herbert Mead.

At identitet konstrueres gjennom interaksjon med omgivelsene var utgangspunktet til George H. Mead i boken *Mind, Self & Society* fra 1934. Han tar utgangspunkt i selvet og skiller

mellom *I* og *me*. *I* kan betegnes som det spontane, biologiske *jeg-et*, mens *me* kan betegnes som det sosiale, ytre, refleksive *meg-et* som defineres/redefineres av omgivelsene (Mead 2005:201). I denne sammenheng trekker Mead også inn begrepet *den generaliserte andre*, som i hovedsak kan forstås som andres holdninger fra samfunnet som selvet internaliserer (Mead 2005:183). Uten den generaliserte andre vil ikke selvet i følge Mead være komplett eller mulig. Det er dette som også danner grunnlaget for et organisert samfunn. Samfunnet er et resultat av relasjoner mellom individer, og motsatt er også enkeltindividet et resultat av disse relasjonene (Jenkins 2004:42). Språk og kommunikasjon er elementer som muliggjør disse relasjonene. Å forstå identitet gjennom et konstruktivistisk perspektiv slik Mead gjør nødvendiggjør en redegjørelse av et annet sentralt begrep innen den symbolske interaksjonismen: *rolle*. Den interaksjonistiske forståelsen av rollebegrepet legger en dramaturgisk forståelse til grunn og knyttes i stor grad til Erving Goffman. Som Mead er også Goffman opptatt av hvordan omgivelsene former individet, og særlig av hvordan andre individer påvirker gjennom å ytre sin mening (direkte eller indirekte) om vedkommende (Goffman 1992). Veien fra rollebegrepet til identitetskonstruksjon er ikke lang. Vi spiller kontinuerlig ulike roller i dagliglivet og velger implisitt de inntrykk vi ønsker å gjøre på omgivelsene våre. Goffman mener vi alle ønsker å fremstå så fordelaktig som mulig overfor andre, og at møter med andre individer derfor alltid er preget av en *identitetsforhandling* gjennom interaksjonen (Goffman 1992). Hvem vi er kommer an på hvordan vi ønsker å presentere oss selv.

Av nyere fagpersoner som har interessert seg for sosiologisk identitetsteori vil det være naturlig å trekke frem Richard Jenkins. Jeg velger i stor grad å bygge min forståelse av identitetskonstruksjon på Jenkins' tanker. Jenkins (2004, 2006) henter mye fra både Goffman og Mead når han redegjør for sin identitetsforståelse.

Et av hovedelementene er at han velger å betegne alle menneskelige identiteter som sosiale. Med dette mener han at identitet konstrueres gjennom interaksjon, og derfor er avhengig av kommunikasjon og forhandling (Jenkins 2006:28). Jenkins henviser til Oxford English Dictionary når han gir oss en konkret definisjon av begrepet identitet. Han poengterer hvordan begrepet kommer fra det latinske (...) *identitas*, av *idem*, som betyr 'lik' – og har to grunnbetydninger:

- Genstandes lighet, så som at A1 er identisk med A2, men ikke med B1.

-
- Ensartethed eller kontinuitet over tid, der udgjør grundlaget for at kunne fastslå og forstå afgrænsningen af og det karakteristiske ved noget.

(Jenkins 2006:28)

Videre påpeker Jenkins hvordan identitet er nødt til å *skapes*, og at vi derfor også gjennom identifisering klassifiserer noe eller noen og assosierer oss med enkelte, men ikke med andre (Jenkins 2006:28). Identiteten formes gjennom prosesser, og vi besitter alle *flere* former for identiteter (Jenkins 2006:29). Implisitt i dette ligger også forutsetningen om at vi vil kunne utvikle nye identiteter kontinuerlig. Identitet dreier seg om å vite hvem en selv er, og hvordan best plassere andre rundt seg. Jenkins påpeker hvordan likheter og forskjeller her spiller en sentral rolle. Sagt på en enkel måte identifiserer vi oss med de menneskene vi opplever som like, og distanserer oss fra de vi mener er annerledes. Dette er en forutsetning for at den sosiale verden skal fungere. Han mener identitetsbegrepet har kommet for å bli, og bemerker at selv om identitet har blitt diskutert lenge før det 20. århundre, har diskursen om identitet aldri vært mer fremtredende enn de siste tiårene. Som eksempel trekker han frem identitetsdiskusjoner tilknyttet gruppetilhørighet, kjønn og seksuell legning, samt etnisitet. USAs *identity politics* som ble en kjent term på 1970-tallet er et godt eksempel på dette. Siden har temaet blomstret, og særlig 1990-tallet har vært preget av stort fokus på temaet – noe som også har påvirket mye av identitetsforskningen siden.

Selv om flere retninger på fagfeltet skiller mellom gruppeidentitet og individuell identitet, er ikke dette noe Jenkins ønsker å gjøre. Disse to komponentene henger i følge Jenkins sammen og kan kun forstås gjennom gjensidig tolkning. I tillegg hevder han at individorientert identitetsforskning har en tendens til å vektlegge ulikhet, mens gruppeorientert identitetsforskning heller mot det motsatte: likhet (Jenkins 2006:41). Den sosiologiske tradisjonen kan ofte knyttes til den sistnevnte. C. Wright Mills er, som også Jenkins påpeker, blant dem som er opptatt av skjæringspunktet mellom det individuelle og det kollektive i forståelsen av hva et samfunn er. Richard Jenkins utgangspunkt i sin forståelse av identitet bygger på møtet mellom disse to komponentene, med C Wright Mills' ideer som inspirasjonskilde (Jenkins 2006:41).

I likehet med Goffman understreker også Jenkins at vi gjennom forhandling med omgivelsene utvikler identitetene våre. Som han formulerer det selv:

Individuals negotiate their identities within the interaction order. Mobilizing interactional competences within situational ('framed') routines, individuals presents an image of themselves – of self – for acceptance by others.

(Jenkins 2004: 71).

Vår identitet formes gjennom omgivelsene, og vi ønsker aksept av den vi utgir oss selv for å være. Den sosiale identiteten har grobunn i flere kontekster, og Jenkins påpeker at institusjoner og organisasjoner er arenaer der identifikasjon blir betydningsfullt. I og med at både sosiologimiljøet ved universitetet og konsultantselskaper vil kunne karakteriseres som henholdsvis kunnskaps*organisasjon* og arbeids*organisasjon*, vil det være naturlig å utdype relasjonen mellom institusjoner/organisasjoner og identitet.

Institusjoner kan i følge Jenkins (2006) kjennes igjen gjennom mønstre av handling utviklet over tid som signaliserer "the way things are done" (Jenkins 2006: 159). Som eksempel bruker han både ekteskap og universitet. Med andre ord forholder han seg til en relativt åpen definisjon. Han påpeker at flesteparten av institusjonene vi kjenner til vil danne grobunn for identitetsutvikling. *Organisasjoner* er en av de institusjonsformene som i følge Jenkins kan betegnes som særlig identitetsskapende. En organisasjon kan kjennetegnes blant annet ved at den alltid har noen medlemmer, at det er visse kriterier for å bli rekruttert, og at organiseringen innad i den er preget av arbeids- og rollefordeling (Jenkins 2006: 168). Det særegne med organisasjoner i denne sammenhengen er at de både er preget av 1) organiserte og oppgaverettede grupperinger, og 2) spesifikke rolleidentifikasjoner (Jenkins 2004:23). Med andre ord en kombinasjon av det kollektive og individuelle identitetsaspektet.

2.3 Fagidentitet og sosiologifaget som identitesskapende

Identitet kan altså forstås som sosialt konstruert gjennom interaksjon med omgivelsene. I så hensende vil både sosiologimiljøet i studietiden og organisasjonen en begynner å jobbe i være områder, eller *felt*, der identitet skapes. Dette avsnittet vil omhandle det sosiologiske *felt*, og *feltspesifikk kapital*. Først vil jeg imidlertid gi en redegjørelse av begrepet *fagidentitet*.

Tidligere forskning på fagidentitet har i stor grad handlet om sykepleiers fagidentitet, gjerne sett i forhold til leger. Dette har blant annet blitt studert av Holm-Petersen, Asmussen og

Willemann (2006). Forfatterne tar ikke utgangspunkt i den enkelte sykepleierens individuelle person som utgangspunkt for identitetspåvirkning, men konsentrerer seg heller om gruppetilhørighet. Studien deres er konsentrert rundt fagidentitet i møte med sykepleiernes arbeid, og de velger å forholde seg til begrepet *fagidentitet* på følgende måte:

I fokus er (...) den italesatte og udlevede gruppeidentitet – en gruppeidentitet, der oppstår og vedligeholdes i relation til 'andre'. Utgangspunktet er et organisatorisk perspektiv: På den ene side med fokus på, hvordan identiteter former arbeidet (og samarbeidet) i det daglige, og hvilke dilemmaer der kan være forbundet hermed. På den anden side med fokus på, hvordan det daglige arbeidet også involverer identitetsarbeide, og hvordan arbeidet i sig selv dermed er med til at forme, vedligeholde og ændre identiteten.

Holm-Pettersen et. al. (2006:19)

Forfatterne definerer altså begrepet fagidentitet gjennom gruppetilhørighet og yrkesgruppens relasjon til andre. I tillegg er arbeidets påvirkning på identiteten og identitetens påvirkning på arbeidet av betydning. Videre skiller forfatterne mellom generell og praktisk fagidentitet. Sykepleiernes generelle fagidentitet knyttes til forskjeller fra andre faggrupper og profesjoner, den konkrete utdannelsen, tilhørende fagorganisasjoner, fagbøker og -artikler og den referanserammen som sykepleierne deler (Holm-Pettersen et. al. 2006:20). Den praktiske fagidentiteten relateres til det daglige arbeidet, blant annet gjennom arbeidsdeling og grensedragning til andre faggrupper (leger). Hvis vi bruker den generelle definisjonen som utgangspunkt for å forstå også den sosiologiske fagidentiteten, vil vi muligens ende opp med følgende: Den sosiologiske fagidentiteten kan knyttes til forskjeller fra andre faggrupper, hovedfag eller tilsvarende i sosiologi, sosiologiske eller samfunnsvitenskapelige fagorganisasjoner, og sosiologiske artikler og sosiologiske fagbøker. I tillegg vil den sosiologiske fagidentiteten være preget av at sosiologer har en felles referanseramme. Den praktiske fagidentiteten vil på sin side kunne forstås gjennom sosiologers grensedragning til kolleger og en eventuell arbeidsdeling på bakgrunn av fagtilhørighet. Jeg velger å bruke Holm-Pettersen et. al sin forståelse av begrepet fagidentitet som et utgangspunkt i min videre drøfting av begrepet.

Den sosiologiske fagidentiteten kan knyttes til et bestemt felt: det sosiologiske fagfeltet. Bourdieus feltbegrep og forståelse av akademia blir derfor interessant. For Bourdieu er felt, eller *sociale* felt, områder innen samfunnsstrukturen vår. Eksempler på felt kan være religiøse felt, økonomiske felt eller vitenskapelige felt. For at et felt skal fungere trengs

mennesker som kjenner spillereglene for feltet, og en felles enighet om hvilke interesser som skal være karakteristiske for feltet (Bourdieu 1992:42). Det er det vitenskapelige feltet som vil være av interesse for meg i denne oppgaven. Selv om jeg i hovedsak forholder meg til den sosiologiske fagidentiteten som en egen identitet, nødvendiggjør ikke det et brudd med andre identitetsformer. Eller, sagt på en annen måte, den sosiologiske fagidentiteten kan også underlegges andre identitetsformer. Ser vi nemlig den sosiologiske identiteten gjennom Bourdieus øyne, kommer vi raskt inn på akademikere generelt og det intellektuelle felt.

Feltspesifikk kapital og de intellektuelle er et av Bourdieus store interessefelt, og sosiologien var et av de første felt han undersøkte i denne sammenheng (Broady 1992:10). Feltspesifikk kapital betyr for Bourdieu det som gir innflytelse innen et gitt felt. Dette inkluderer produksjon av kunnskap, innflytelse over hvem som rekrutteres til feltet, overblikk og kunnskap over hva som er produsert og mulighet til å bidra til at hjulene holdes i gang (Aakvaag 2008, Bourdieu 1985). Feltspesifikk kapital finner vi med andre ord når kapitalen har verdi i relasjon til et bestemt felt. Kapitalen kan gjerne være objektiviserbar, for eksempel gjennom materiell eiendom eller kulturell kapital innen feltet. Feltspesifikk kapital innen det sosiologiske fagmiljøet kan derfor betegnes som produksjon av sosiologisk kunnskap, innflytelse over hvem som ansettes i faglige viktige posisjoner og overblikk og kunnskap om hva som produseres av sosiologisk fagmateriale både lokalt og internasjonalt. Samtidig vil det være naturlig å forbinde det sosiologiske fagfeltet med instituttledelse, professorer, stipendiater, høyere grads studenter og lavere grads studenter. Disse kjennetegnene er ikke enestående for det sosiologiske fagmiljøet og vil like gjerne stemme overens med andre fagområder innad i akademia.

Et av Bourdieus hovedanliggender i sine analyser av intellektuelle er nettopp miljøet innad i akademia. Boken *Homo Academicus* (1996) som redegjør for kjennetegn ved det franske universitetssystemet er et godt eksempel på dette. Bourdieu trekker frem hvordan strukturer, spenninger og makt mellom de ulike fagretningene er organisert. Han drøfter hvordan klasseskiller sementeres og reproduseres og hvordan de ulike fagretningene/fakultetene representerer ulike sosiale klassifiseringer. Et eksempel på dette er når han gjennom sin statistiske analyse finner at legestudiet i hovedsak er representert av eliten i det franske samfunnet. Han sammenlikner også eliten av intellektuelle i akademia med eliten i det økonomiske maktfeltet. I denne sammenheng peker han på at de intellektuelle befinner seg så langt borte fra det økonomiske maktfeltet som det går an å komme (Broady 1992:14). Det

ligger implisitt i Bourdieus analyser at sosiologene tilhører det intellektuelle felt (Broady 1992:10). Dermed sier han også indirekte at sosiologer befinner seg lang unna det økonomiske landskapet.

Også andre teoretikere har fattet interesse for den akademiske kulturen, deriblant Tony Becker. Becher (2001) har forsøkt å analysere hva som kjenner tegner *akademia* i sin bok *Academic Tribes*. Her får vi et innblikk i hvordan akademikere organiserer sitt arbeid. Becher (2001) trekker inn forholdet disiplinene har til nærmeste akademiske ”nabo”, prestisje, rekruttering til miljøene og publikasjoner. En annen ting Becher presiserer er hvordan akademiske miljøer ofte har en søken etter kunnskap i stedet for formidling. Er dette noe nyutdannede sosiologer også ”bør” føle?

Både Bechers og Bourdieus beskrivelse av det akademiske miljøet tegner et bilde av en ”egen verden”. Akademikere er opptatt av prestige i sitt eget miljø, skikker i sitt eget miljø og maktkamp i sitt eget miljø. Kulturen er særegen og lukket. Hvordan innvirker dette på studentenes fagidentitet? Som jeg nevnte innledningsvis kan identitet forstås som et resultat av interaksjon med omgivelser (Jenkins 2006, Berger og Luckmann 2000, Goffman 1992). Holm-Pettersen et. al. (2006) er av samme oppfagning når det gjelder fagidentitet og presiserer som nevnt hvordan enkeltindividets forhold til *gruppen* er avgjørende (Holm-Pettersen et. al. 2006:19). Ferdigutdannede sosiologistudenter med hovedfag eller tilsvarende har tilbrakt mange år i det sosiologiske fagmiljøet. De kan betegne seg selv som *sosiologer* og har stiftet kjennskap til ulike retninger innen sosiologien – som har vært deres hovedbeskjeftigelse de siste seks årene eller mer. Det vil derfor være naturlig å anta at de har utviklet en fagidentitet som er formet av å være en del av dette akademiske fellesskapet. En viss grad av feltspesifikk kapital vil også være naturlig at hovedfagsstudenter i sosiologi utvikler. Sammenliknet med doktorander og professorer vil denne kunne betegnes som svak, men i forhold til lavere grads studenter vil den kunne betegnes som sterk. Jeg vil komme nærmere inn på hvordan dette miljøet har påvirket sosiologene i arbeidssammenhengen i analysekapitlet.

2.4 Profesjoner

Å finne sin identitet gjennom arbeid og omgivelser vil oppleves ulikt av forskjellige yrkesgrupper. Som nevnt tidligere er mye forskning på fagidentitet knyttet til sykepleiere.

Det vil være naturlig å betegne deres fag som en profesjon: utdannelsen deres fører til et bestemt yrke. Det samme vil gjelde andre profesjonsrettede utdanninger som for eksempel lærer-, lege- eller psykologiutdanningen. En akademikerutdanning fra enten det samfunnsvitenskapelige fakultet eller det humanistiske fakultet vil derimot ofte vike fra hva som kan kalles en profesjonsutdanning. Ditt yrke etter studiene er ikke gitt.

Tradisjonen for å studere eksperter okkupasjon av enkelte yrker, samt deres organisering og sosiale status, strekker seg tilbake til begynnelsen av 1900-tallet. Profesjonssosiologien oppstod i USA og Storbritannia og konsentrerte seg for det meste om fagene medisin, jus og arkitektur. Chicago-skolen var særlig fremtredende på området. Utover midten av 1900-tallet fattet imidlertid europeere generelt, men franskmenn spesielt, interesse for profesjonssosiologien. Dette påvirket også forskningsområdene – feltene som ble gjenstand for forskning ble nå utvidet. Sykepleiere, lærere og sosialarbeidere ble nå nærmere studert i denne sammenheng, og disse ble gjerne omtalt som ”semiprofesjoner” (Smelser & Baltes 2001). Forskningsområdene utvidet seg, og hva en profesjon faktisk *er* ble en naturlig problemstilling. Flere har forsøkt å svare på dette, og i norsk sammenheng vil det være naturlig å trekke frem Ulf Torgersen. I sin analyse av profesjonssosiologi fra 1972 karakteriserer han en profesjon som ”(...) 1) *en bestemt langvarig formell utdanning* (som) *ervertes av* 2) *personer som stort sett er orientert mot oppnåelse av bestemte* 3) *yrker som ifølge sosiale normer ikke kan fylles av andre personer enn de med denne utdannelsen.*” (Torgersen 1972:10). Hans tredeling av definisjonen er ikke tilfeldig, og han er påpasselig med å poengtere at det er *relasjonen* mellom disse tre leddene som avgjør om vi kan snakke om en profesjon eller ikke. Det er med andre ord ikke en egenskap ved selve yrkene. Samtidig påpeker han at det finnes grader av monopol på yrker, grad av formell utdanning, og grad av ensidig motivasjon. Et eksempel på en utdanning som i følge Torgersen kan betegnes som en tilnærmet profesjon er jus. Mange jurister søker seg til advokatstillinger, men det er også et stort antall som søker seg til andre typer jobber. Definisjonen betegnes som en idealtipe, og ulike faggrupper vil i ulik grad passe til denne. Selv med ulikt profesjonaliseringsnivå tatt i betraktning er det gjennomgående i Torgersens analyse at identitetstilhørigheten er påfallende sterk i de fleste profesjonsmiljøer.

Ser vi på profesjonssosiologien i en mer internasjonal kontekst vil det være naturlig å nevne Andrew Abbott. Abbott (1988) bemerker at den tradisjonelle litteraturen om profesjoner ofte er sentrert rundt profesjonenes organisering, i større grad enn hva de faktisk gjør i praksis.

Selv er Abbott opptatt av hvordan profesjonene må ses i sammenheng med hverandre, ikke kun isolert. Han mener det er slik de blir til, og slik de utvikler seg. Han påpeker hvordan profesjoner kan identifiseres gjennom hvordan ulike grupper i samfunnet kontrollerer sin kunnskap og sine evner (Abbott 1988:8). Det finnes i følge Abbott to ulike måter profesjonsgruppene kan utøve kontroll: enten gjennom en bestemt type teknikk, eller (eventuelt og) gjennom abstrakt kunnskap. Den abstrakte kunnskapen vil igjen gi utslag i praktiske evner. Abbott gir ingen konkret definisjon av hva en profesjon er, men poengterer at forbindelsen mellom profesjonen og det tilknyttede arbeidet er noe av det mest sentrale. Samtidig vil profesjonen inneha et ekskluderende element. Det er kun de innenfor profesjonen som har formalkompetanse og tillatelse til å utføre det tilhørende arbeidet. En som ikke er utdannet lege vil naturlig nok ikke kunne drive praksis som lege.

Ser vi sosiologifaget i lys av Torgersens (1972) og Abbotts (1988) definisjon av begrepet *profesjon*, vil det vanskelig kunne betegnes som en profesjon. Torgersens første kriterium er innfridd. Et hovedfag eller tilsvarende i sosiologi kan betegnes som en langvarig formell utdanning. Det blir imidlertid vanskeligere å påstå at faget erverves av personer som søker seg til ett bestemt yrke, og at dette yrket i følge sosiale normer ikke kan utføres av andre enn sosiologer. På samme måte vil ikke sosiologifaget kunne kontrollere sin kunnskap og sine evner, slik Abbott påpeker. Grunnen til dette er nettopp fordi faget ikke har enerett på metodene eller teoriene. På bakgrunn av dette vil sosiologifaget derfor ikke kunne kalles en profesjon. Jeg vil i det påfølgende forholde meg til dette.

Både Torgersen og Abbott synliggjør trekk ved profesjonalisering og profesjoner. Når utdanningen gjenspeiles i yrket, vil det være naturlig at fagidentiteten også forsterkes gjennom yrket. At andre mennesker kjenner til hva en lege, sykepleier eller lærer faktisk *er*, vil sannsynligvis ytterligere forsterke dette. På den andre siden vil det derfor være naturlig at utdanningsgrupper som ikke betegnes som profesjonsrettede kan oppleve det motsatte. Sosiologifaget faller som ovenfor nevnt under denne kategorien, og jeg vil i analysen diskutere hvordan informantene opplevde at dette påvirket fagidentiteten deres.

2.5 Identitetskonstruksjon på arbeidsplassen

Innledningsvis gjorde jeg rede for hvordan identitet gjennom den symbolske interaksjonismen kan forstås som et produkt av menneskers interaksjon med omgivelsene.

Det finnes imidlertid andre måter en kan forstå identitetskonstruksjon i organisasjoner på også, og jeg vil derfor trekke frem to andre sentrale perspektiver. Paul du Gay (1996) har gjennom boken *Consumption and Identity at Work* gjort rede for hvordan arbeidsidentitet kan tolkes gjennom ulike klassiske retninger, og de følgende avsnittene bygger i hovedsak på denne boken.

Både *arbeidsplassen* og *identitet* har vært, og er, et gjennomgangstema i den akademiske litteraturen. Gjennom tidene har flere teoretikere rettet sin interesse mot spørsmål knyttet til identitet og arbeid. Det ville være upassende å overse Karl Marx i denne sammenhengen. Marx er en av de mest sentrale teoretikerne som kan trekkes frem i analyser av identitet og arbeid. Måten kapitalismen bidrar til fremmedgjøring av arbeidet er kjernen i hans analyser, og kan videre deles inn i to hovedkategorier: fremmedgjøring overfor seg selv (arbeidet du gjør), og fremmedgjøring overfor arbeidsgiveren og den *tingen* (jæmfør Marx' egne ord) du produserer (Marx 1992: 31). Det er med andre ord fremmedgjøringen overfor deg selv/arbeidet du gjør som vil falle under Marx' forståelse av identitetsutviklingen – eller mangelen på sådan. Marx hevder at arbeidet av natur er identitetsskapende for mennesket, men fremmedgjøringen som oppstår som følge av den kapitalistiske økonomien står i veien for denne identitetsdannelsen. Monotont, ensrettet arbeid der den enkelte kun er en brikke i det store systemet blir et hinder for identitetens utvikling. Identiteten som opprinnelig kunne utvikles gjennom arbeidet blir en del av det fremmede som den enkelte arbeider ikke vil gjenkjenne og forstå, og dermed også utilgjengelig. Mennesket er skapt til å utføre kreativt arbeid som det forstår hensikten med, og også kontrollerer selv. Paul du Gay (1996) trekker imidlertid frem en svakhet ved Marx sin analyse. Fremmedgjøringen må i stor grad forstås som en objektiv forklaring, uten hensyn til subjektets egne opplevelse. Den er i følge du Gay mer et uttrykk for om menneskene utnytter de objektive mulighetene i sin tilværelse enn et uttrykk for den enkeltes opplevelse av situasjonen. Marx' kritikk er rettet mot kapitalismens inntreden i det *moderne* samfunnet, i motsetning til det *tradisjonelle* eller *føydale*. Likevel ønsker han seg ikke tilbake til det tradisjonelle samfunnet og mener det kapitalistiske samfunnets utvikling er nødvendig for historiens fremdrift. Men han er klar i sin tale når han poengterer at kapitalismens grådighet spiser opp ethvert menneskes mulighet til å være et individ (du Gay: 1996). En litt mer moderne utgave av Marx' sine tanker finner vi også igjen i dagens sosiologiske arbeids- og organisasjonslitteratur, blant annet hos Thompson og McHughs *Work Organisations* fra 2002. Jeg vil komme nærmere inn på Thompson og McHughs organisasjonsperspektiv nedenfor.

Det er ikke bare Marx som har interessert seg for relasjonen mellom identitet og arbeid. Max Weber og hans tilhengere bør også vies litt plass. Den weberianske retningen deler flere likhetstrekk med den marxistiske når det gjelder arbeid og identitet. Mest påfallende er kanskje bekymringen for tap av frihet og menneskelighet, som de begge mener er uunngåelig med fremveksten av det moderne samfunn. Weber trekker frem dette som en følge av den tiltakende rasjonaliseringen, mens Marx legger kapitalismens fremmedgjøring og utbytting til grunn. Løsningene til klassikerne er imidlertid ulike. Der Weber ikke ser noen løsning på den moderne utviklingen, mener Marx imidlertid det hele kan endres med kommunismen. En annen vesensforskjell mellom dem er weberianernes forhold til subjektet (Paul du Gay 1996). Subjektets egen opplevelse av arbeidet blir ifølge weberianerne selv betegnet som viktig. Deres egen betegnelse på denne tilnærmingen til subjektet omtales gjerne som "action frame of reference". Paul du Gay bruker Goldthorpes studie *The Affluent Worker* fra begynnelsen av 1960-tallet som et eksempel på dette (Paul du Gay 1996:21-25). I *The Affluent Worker* undersøker forfatterne den etterhvert rikere arbeiderklassen i England, i håp om å blant annet finne nye trekk i arbeidsidentiteten hos arbeiderne. Hvordan påvirket høyere lønn og mer teknologisk utvikling arbeiderne og deres arbeidsidentitet? De finner imidlertid ikke de store endringene de hadde håpet på. Likevel er analysen en viktig del av den subjektorienterte weberianske retningen. Selv mener neo-weberianerne at deres fokus på subjektiviteten til arbeiderne er et vendepunkt i forskningen om arbeidsidentitet, og at dette avkrefter fremmedgjøringsteoriens validitet. Det kan imidlertid diskuteres i hvor stor grad de lykkes med denne orientering mot subjektet, som konstrueres gjennom strukturer i arbeidssituasjonen og til syvende og sist likevel må betegnes som ganske statisk.

Både den marxistiske og den weberianske retningen distanserer seg markant fra det interaksjonistiske forståelsen av arbeidsidentitet. Interaksjonistene mener det er viktig å se arbeidslivet som en livslang karriere for å forstå identitetsutviklingen (Paul du Gay 1996:31). Der fremmedgjøringsteoretikerne hevder identitet ikke kan oppstå i en rutinepreget og lite selvrealiserende jobb, er interaksjonistene av en annen oppfatning. Paul du Gay trekker frem Roys tekst *Banana Time: Job Satisfaction and Informal Interaction* fra slutten av 50-tallet for å poengtere dette (Paul du Gay 1996: 31-32). Roy viser gjennom deltakende observasjon hvordan en gjeng kolleger ved en svært rutinepreget arbeidsplass finner mening i hverdagen gjennom barnslig lek og tilsynelatende meningsløse påfunn. Roy betegner dette som "ritualer" som bidrar til å fylle arbeidsdagen med mening og skape et sosialt bånd mellom arbeiderne (Paul du Gay 1996: 31-32). Identitetsutvikling kan like

gjærne forekomme blant butikkansatte som advokater. Mange ulike arbeidsformer kan med andre ord bidra til identitetsutvikling heller enn fremmedgjøring i følge et interaksjonistisk syn. Dette står derfor i klar motsetning til hva marxistisk- og weberianskinspirerte teoretikere mener – som har et mer statisk syn på arbeidsidentiteten.

2.6 Sosialisering inn i en arbeidsorganisasjon

Den symbolske interaksjonismens forståelse av arbeidsidentitet som dynamisk har også påvirket retningens forståelse av sosialisering. Jeg var ovenfor inne på hvordan Jenkins (2006) ser institusjoner og organisasjoner som identitetsskapende. Her trekker Jenkins på Berger og Luckmann sin analyse av *The Social Construction of Reality* fra 1967. Deres teoretiske ambisjon er i all hovedsak å forklare hvordan sosiale strukturer kan forklares gjennom enkeltindividets handlinger (Berger og Luckmann 2000). Dette må også kunne sies å være et kjennetegn ved symbolsk interaksjonisme på et mer generelt plan. Forfatterne gjør blant annet rede for hvordan *vanen* er en forløper for utviklingen av institusjonalisering og identifisering (Berger og Luckmann 2000: 69). Det er måten vi gjør våre handlinger på som blir bestemmende for hvordan vi fortsetter å gjøre dem. I denne sammenhengen synliggjør Berger og Luckmann skillet mellom primær- og sekundærsosialisering.

Primærsosialiseringen er i følge forfatterne knyttet til barndommen og det første møtet med den sosiale verden og er dypt forankret i individets bevissthet. *Sekundærsosialisering* omtaler de som internalisering av institusjonelle ”subverdener” (Berger og Luckmann 2000:143). For å utdype dette bruker Berger og Luckmann rollebegrepet slik Goffman gjør: å sette seg inn i ulike roller er en del av sekundærsosialiseringen. Og vår(e) identitet(er) formes gjennom hele denne prosessen, primærsosialiseringen først og sekundærsosialiseringen siden. Men hvem er det som sørger for at vi alle blir ”fulgt” gjennom disse prosessene? Det hersker liten tvil om hvem som står for primærsosialiseringen. Som oftest er dette foreldre eller foresatte til barnet i de første leveårene. Sekundærsosialiseringen vil vi derimot møte gjennom alle faser av livet. Faktorer for påvirkning vil være skole, ulike jobber, sosiale miljøer og liknende. Vi kan ikke forberede oss på hva som vil møte oss som sekundærsosialiseringsmekanismer.

Å sosialiseres inn i en ny organisasjon eller bedrift kan kreve store omveltninger hos den enkelte. Cathrine F. Jakobsen (2003) henviser til Pat Joynt når hun understreker at møtet

med en ny organisasjon kan oppleves som et virkelighetssjokk (Pat Joynt 1992 i Jakobsen 2003:14). Den nyansatte kan bli møtt med helt andre situasjoner enn han eller hun så for seg i begynnelsen. Selv om det i følge Jakobsen finnes lite konkret forskning på nettopp nyansattes organisasjonssosialisering, finnes det en god del på organisasjonssosialisering generelt. Selv trekker hun frem Van Maanen og Schein og deres teori om sosialisering. Et knippe strategier blir i denne sammenheng diskutert. Disse strategiene har gjerne et preg av en "enten/eller"-dialektikk og deles inn i blant annet kollektive/individuelle, formelle/uformelle og investiture/diverstiture sosialiseringsprosesser (Jakobsen 2003:46). Investitur sosialisering betyr ifølge Jakobsen å få bekreftet sin egen nytteverdi på bakgrunn av utdanning og personlige egenskaper, mens diverstitur sosialisering kan forstås som en negativ tilbakemelding på tidligere erfaring og kompetanse (Jakobsen 2003:37-38). En slik differensiering av sosialiseringsstrategier kan være hensiktsmessig i visse tilfeller, fordi det gir mulighet til å konkretisere prosessene som faktisk foregår. Samtidig tar ikke en slik klassifisering høyde for den tause kunnskapen som ikke eksplisitt blir nevnt i prosessene. Hvordan internaliserer den ansatte de normene som det ikke prates om i gangene? Virkeligheten er sjelden så svart/hvit, og Jakobsen understreker hvordan dette er nødvendig å ha i bakhodet ved en slik klassifisering.

Feldman (1988) påpeker hvordan det å sosialiseres inn i en organisasjon er en prosess som foregår over tid (Feldman 1988). Hvordan denne prosessen foregår i praksis kan variere. Feldman har imidlertid valgt å systematisere en slik prosess gjennom en tredelt modell for å gi en oversiktlig analyse av slike prosesser. Det første stadiet er preget av forventninger til det nye miljøet og begynner allerede før den nyansatte har startet i sin nye stilling. Fase to vil kjennetegnes av møtet med nye utfordringer og oppgaver, samtidig som det etableres et sosialt nettverk. I den siste fasen vil den nyansatte i organisasjonen være komfortabel med den nye tilværelsen og mestre de aktuelle arbeidsoppgavene (Feldman 1988: 75-77). Hele prosessen vil i følge Feldman foregå i løpet av en seks måneders tid. En slik integrasjonsprosess krever en kraftig omstillingsprosess hos den nyansatte.

Forskjellige former for integrerings- og sosialiseringsstrategier kan ha ulik innvirkning på den nyansattes tilknytning til arbeidsplassen. Det vil derfor være naturlig å anta at strategiene også vil ha ulik innvirkning på den nyansattes identifisering med organisasjonen. Noen arbeidsorganisasjoner legger stor vekt på å knytte nyansatte til organisasjonen både på et faglig og sosialt plan, mens andre til motsetning ikke setter inn store ressurser på dette.

Bang (1995) understreker i likhet med Jakobsen (2003) hvordan ulike sosialiseringstrategier kan prege nyansattes integreringsperiode. Vil store, kollektive opplæringsprosesser og flust av sosiale aktiviteter påvirke den nyansattes tilknytning til og identifisering med organisasjonen? Vil organisasjonens holdning til den nyansattes tidligere kunnskap og erfaring forme identitetsutviklingen? Det er klart at forskjellige sosialiseringprosesser kan gi ulike konsekvenser for den nyansattes faglige og sosiale tilpasning. Det interessante for meg blir imidlertid i hvilken grad sosialiseringssessene påvirker de nyansattes mulighet til å beholde gamle identiteter og tilegne seg nye. I denne sammenheng blir det nødvendig å trekke inn begrepet *organisasjonskultur* – som de nyansatte sosialiseres inn i.

2.7 Organisasjonskultur som identitetsskapende

Begrepet organisasjonskultur er vidt og godt representert i nyere forskning (Bang 1995:12), men jeg vil nøye meg med å trekke inn et par utvalgte deler av teorien her. Bang velger å betegne organisasjonskultur som ”(...) de sett av felles delte normer, verdier og virkelighetsoppfatninger som utvikler seg i en organisasjon når medlemmene samhandler med hverandre og omgivelsene” (Bang 1995:23). En sterk organisasjonskultur kjennetegnes ofte ved at den i stor grad er med på å styre medlemmenes atferd (Bang 1995:104). Det finnes flere måter å skape en sterk organisasjonskultur på, og Bang trekker blant annet frem: terping av viktige verdier og normer, selektiv rekruttering som kan sikre en relativt homogen medlemsmasse, frynsegoder og kollektive seremonier. Han understreker hvordan amerikanske selskaper gjerne viser stor iver for å integrere medlemmene i en sterk organisasjonskultur, men at vi også finner likhetstrekk her i Norge. Bang poengterer hvordan organisasjonskulturen påvirker de ansatte slik:

Den [organisasjonskulturen] er med på å gi medlemmene identitet, den sørger for at medlemmene utvikler et fellesskap som gjør at de kan kommunisere, (...) den genererer lojalitet og engasjement (”commitment”) i organisasjonen, den er med på å gi organisasjonen stabilitet og lojalitet over tid (....).

Bang (1995:93)

Organisasjonskulturen vil med andre ord være en viktig tilknytningsfaktor for den enkelte i organisasjonen. Å skape tilhørighet til og identifisering med kulturen krever imidlertid at

den enkelte føler seg velkommen og verdsatt. Sosialiseringprosesser for nyansatte blir derfor et ankerfeste for organisasjonen. Som nevnt ovenfor vil måten nyansatte sosialiseres inn i en organisasjon på derfor spille en viktig rolle.

Bang (1995) beskriver videre hvordan identifisering med personer eller grupper er viktig del av den sosiale påvirkningen, og hvordan organisasjonen kan benytte seg av ulike virkemidler for å oppnå dette. Individet adopterer atferd, verdier og normer fra en annen person eller gruppe som er i overensstemmelse med individets eget selv bilde (Bang 1995:101).

Mulighetene for påvirkning kan være flere, og Bang velger å dele inn enkeltindividets tilknytning i henholdsvis føyelighet, identifisering og internalisering. Samtidig vil tilknytning med noen grupper og individer på bekostning av andre kunne skape utfordringer. Bang trekker frem ulike faktorer som kan føre til konflikter innad i organisasjoner.

Skillelinjer som kjønn, etnisitet og alder er noen eksempler. For meg er det imidlertid mest interessant hvordan ulike yrkes- eller profesjonsgrupper i organisasjonen kan være kilde til konflikt (Bang 1995: 33). Som eksempel bruker Bang en erfaring fra et arbeidsmiljø preget av økonomer og ingeniører. Der ingeniørenes logikk gikk på å skape et så teknisk avansert og utfordrende produkt som mulig, gikk økonomenes logikk på å skape et produkt som markedet ville ha uten at bedriften gikk med underskudd (Bang 1995:33). Slike kilder til konflikt har naturlig nok større grobunn i heterogene arbeidsmiljøer enn i homogene.

2.8 Identitetskonstruksjon og makt

Gjennom boka *Social Identity* (Jenkins 2006) kommer Jenkins også inn på maktaspektet ved identitet og identitetskonstruksjoner og drøfter hvorvidt identifisering kan være en mulig kilde til maktkamp. Et av hans utgangspunkter er hvordan kategorisering av identiteter kan forstås på denne måten. Det er i følge Jenkins en forskjell på hva du subjektivt opplever som din egen identitet og hvordan mennesker rundt deg kategoriserer din identitet. At individer og grupper selv ikke er klar over hvordan de blir kategorisert vil kunne gi store konsekvenser for dem det gjelder – rett og slett fordi de ikke har makt til å bestemme hvordan de blir kategorisert. (Jenkins 2006:198). Jenkins poengterer hvordan dette kan skape grobunn for en ujevn maktbalanse og i verste fall gi rasjonelle makthavere et overtak gjennom muligheten til å *kategorisere* grupper i samfunnet, uten at disse menneskene selv er klar over det. Som et eksempel bruker han overklassens mulighet til å kategorisere

underklassen og antropologenes kategorisering av skikker og mennesker i andre kulturer. Det sentrale her vil være hvordan det oppleves å bli kategorisert som noe en selv ikke identifiserer seg med. Vi kommer her igjen inn på begrepene *subjektiv* og *objektiv* identitet. Hva du selv identifiserer deg med er ikke nødvendigvis det andre velger å betegne deg som.

En mer radikal variant av teori tilknyttet maktstrukturer finner vi hos Thompson og McHugh (2002). De gir en utførlig drøfting av maktstrukturer i arbeidsorganisasjoner i *Work Organisations* (2002). Thompson og McHugh hevder ordinær organisasjonsteori tar strukturer og organisasjonsliv for gitt og overser derfor hvordan miljøet kan påvirke identitetsdannelsen til de ansatte (Thompson og McHugh 2002: kap.21). Kontrollaspektet er fremtredende i denne nokså Marx-inspirerte analysen, og organisasjoners mål om å kontrollere individer og identitetsdannelse står derfor sentralt. Ledelsens forsøk på å kontrollere de ansatte kan skape grobunn for uformelle grupperinger og usikkerhet i arbeidsforholdene. I følge Thompson og McHugh (2002: 341) vil de ansatte derfor enten

- gradvis redefinere sitt selv og den subjektive virkeligheten, eller
- assimileres til den overordnede organisasjonsidentiteten.

Dette er vel å merke når maktstrukturen er relativt moderat. Ved fare for overdreven maktbruk vil individene bli mer tilbøyelige til å motsette seg kontrollen. Forfatterne bemerker at makt- og kontrollstrukturer i denne sammenhengen ikke nødvendigvis er synlige, og at de ansatte også kan ha en ubevisst motstand mot kontrollen. Det sentrale vil imidlertid uansett være at organisasjonen kan kontrollere individer og deres identitetsdannelse i organisasjonen.

2.9 Oppsummering

Gjennom dette kapitlet har jeg belyst ulike måter å forstå identitet og identitetskonstruksjon på. Identitet kan forstås som sosialt konstruert gjennom interaksjon med omgivelsene våre, og identiteter skapes og endres gjennom en kontinuerlig sekundærsosialiseringsprosess. Hvilke omgivelser vi ferdes i og hvordan vi blir møtt i dem vil derfor spille en stor rolle. En langvarig utdanning fra universitetet vil være et naturlig element i den kontinuerlige identitetskonstruksjonen. Fagidentitet skapes, men hvor sterk den oppleves kan variere.

Profesjonsrettede fag vil normalt ha en sterkere fagidentitet enn andre. Profesjonsmerkelapper kan derfor sette premissene for opprettholdelsen av fagidentiteten i arbeidslivet. Samtidig vil det å begynne i en arbeidsorganisasjon bringe med seg nye kulturer, normer og identiteter – uansett profesjonstilhørighet. Gjennom sosialiseringsprosesser blir vi innlemmet i en ny kultur og nye identitetskonstruksjoner blir en naturlig følge. I alle fall dersom vi forstår arbeidsidentitet gjennom et interaksjonistisk perspektiv. Har vi derimot et konflikteoretisk utgangspunkt vil det være vanskelig å utvikle en arbeidsidentitet i det hele tatt. Med mindre vi gjennom manipulerende maktstrukturer påvirkes likevel. Jeg vil komme nærmere inn på hvordan mine empiriske funn samsvarer med disse teoretiske perspektivene, men først vil jeg redegjøre for tidligere empirisk forskning på området.

3. Tidligere forskning

Å forske på identitet og identitetskonstruksjon har blitt gjort mangfoldige ganger. Å forske på sosiologisk fagidentitet er derimot lite utbredt. Organisasjonsidentitet og -sosialisering generelt har på samme måte blitt studert av mange, mens å konsentrere seg om akademikere eller sosiologer i denne sammenheng er mindre utbredt. Det er, naturlig nok, en av grunnene til at jeg i utgangspunktet ønsket å gjennomføre denne undersøkelsen. Jeg har likevel funnet frem noe tidligere arbeid jeg mener passer godt til å belyse mine problemstillinger, og jeg vil nå trekke frem hovedpunktene i disse.

3.1 Sosiologisk fagidentitet

Som nevnt i teorikapitlet er tidligere forskning på fagidentitet ofte rettet mot sykepleiere. Jeg har allerede brukt en slik analyse som utgangspunkt for min oppgave, fordi den presiserte en tydelighet rundt begrepet *fagidentitet* jeg fant få andre steder. Likevel ønsket jeg å finne noe forskning på fagidentitet som er utført på yrkesgrupper som er nærmere sosiologer, og helst på sosiologer spesielt. Jeg har derfor valgt å trekke frem Kristine Holtets hovedfagsoppgave om sosiologers fagidentitet fra 1996. Det at hun spesifikt undersøker den *sosiologiske* fagidentiteten gjør hennes analyse ekstra interessant.

En av Holtets (1996) ambisjoner er å sammenlikne sosiologistudenters fagidentitet i henholdsvis Stockholm og Oslo. For å belyse hvordan studentene identifiserer seg med faget bruker Holtet Lysgaards forståelse av kollektiv identitet fra *Arbeiderkollektivet* (Holtet 1996:96). Her understreker hun at det er tilhørigheten arbeidere eller elever føler med hverandre gjennom fellesskapet som er sentralt for å forstå studentenes fagidentitet. Maktforholdet mellom under- og overordnede er med andre ord ikke noe hun ønsker å fokusere på i denne sammenheng. Det er opplevelsen av å tilhøre et fellesskap som står i sentrum (Holtet 1996:96).

Det som er mest interessant i Holtets analyse er hvordan studenter ved de ulike universitetene bruker ulike betegnelser om seg selv. Et av hennes funn er nemlig at hovedfagsstudentene ved universitetet i Oslo kaller seg "sosiologer", mens høyere gradsstudenter i Stockholm i større grad kaller seg "samhällsvetare" eller "utredare" (Holtet

1996:127,128). Bortsett fra å konstatere ulikheten i betegnelse forblir det relativt uklart hvorfor Holtet mener det har seg slik. Hun refererer imidlertid til et møtetreferat fra et fagmøte på institutt for sosiologi i Stockholm. Her kommer det blant annet frem at studenter i Sverige har sosiologi som ett fag innen en mer generell samfunnsvitenskaplig linje, mens studenter i Oslo studerer selve *faget* sosiologi (Holtet 1996:vedlegg 2, s. 3). Det blir også kommentert at det i Norge nok er mer vanlig å betegne seg som sosiolog, i motsetning til i Sverige hvor det er relativt uvanlig (Holtet 1996:vedlegg 2, s. 4). Det vil være naturlig å tro at disse forholdene påvirker studentenes fagidentitet og derfor kan gi en forklaring på Holtets funn.

Siden mine informanter har utdanningen sin fra Norge, vil det være interessant å understreke noen kjennetegn Holtet finner hos informantene sine herfra. Gjennom kvalitative intervjuer får hun høre hvordan avgangsstudentene er stolte av å være sosiologer, men likevel føler et behov for å forklare for folk hva det innebærer å være sosiolog. Det kan også virke som informantene opplever det som identitetsforsterkende å nettopp *kalle* seg sosiolog: de mener det er både riktig og viktig å gjøre det (Holtet 1996:116-118). Informantene føler et behov for å forklare hva en sosiolog er, når de først har presentert seg som sosiolog i gitte situasjoner. At de selv opplever en sterk tilknytning til det å være sosiolog betyr ikke at ikke-sosiologer vet hva utdannelsen er eller innebærer. Holtet bemerker også hvordan informantene kan oppleve å bli kalt *sosionom* av folk som ikke kjenner til samfunnsvitenskapene (Holtet 1996:117). En informant forklarer hvordan han opplever denne betegnelsen som negativ, og at han derfor har behov for å distansere seg fra den. Han er stolt av å være sosiolog, og blir han omtalt som sosionom må han presisere forskjellen mellom å være sosionom og sosiolog. Og det gjør han gjerne.

Holtets undersøkelse gir nyttig innsikt i hvordan hovedfagsstudenter på sosiologi opplever sin egen fagidentitet. Den forteller imidlertid kun noe om sosiologistudenters fagidentitet i eget fagmiljø – ikke hvordan fagidentiteten oppleves i møte med et annet miljø. Astrid Torneberg (2008) har på sin side undersøkt nettopp dette: sosiologisk fagidentitet i møte med et arbeidsmiljø. Torneberg har gjort en undersøkelse av hvordan den sosiologiske fagidentiteten formes i møte med å jobbe i offentlig sektor, mer bestemt i departementene. Torneberg har, som meg, valgt å bruke teoretiske bidrag fra områdene identitet, profesjon og sosialisering. Samtidig har hun flere problemstillinger som minner om mine. Hennes undersøkelse er med andre ord relativt lik min, bortsett fra at vi har ulike arbeidsmiljø som

utgangspunkt. Det som gjør Torneberg (2008) sin analyse spesielt interessant i sammenlikning med min, er hva hun konkluderer med mot slutten av oppgaven. Selv om vi har nok så like utgangspunkt, opplever jeg at funnene våre er nok så ulike.

Det første jeg merket meg var at hennes informanter ikke mente å ha en sterk fagidentitet da de avsluttet sosiologistudiene (Torneberg 2008: 62). Det må imidlertid bemerkes at fire av informantene hennes mener fagidentiteten har minket med årene i arbeidslivet – noe som i alle fall tyder på at de har hatt en *viss* fagidentitet ved avsluttende eksamen. Disse fire mener at de ikke har en sosiologisk fagidentitet i dag. Dette til tross for at tre av dem daglig utfører arbeidsoppgaver i departementene som faller innenfor sosiologiens kjerneområder og i tillegg har sosiologer som kolleger. Som forklaring på den manglende fagidentiteten peker Torneberg på hvordan identitetstilknytningen i større grad er forbundet med byråkratrollen (Torneberg 2008: 73). Torneberg understreker hvordan et ønske om leders anerkjennelse og karrieremuligheter kan være med på å trekke byråkratidentiteten opp og fagidentiteten ned. Dette, i tillegg til at identitetstilknytningen til faget var svak under studietiden, gjør at flesteparten av Tornebergs informanter ikke mener å ha en sosiologisk fagidentitet i dag.

To av Tornebergs informanter mener imidlertid å ha en sterk fagidentitet. En av disse har i tillegg til jobben i departementet jobbet med sosiologisk forskning. Dette mener informanten forklarer mye av den nåværende sosiologiske fagidentitet. Den andre informanten er relativt nyutdannet, og mener dette kan ha en sammenheng med en fortsatt sterk fagidentitet. I tillegg mener disse to på sin side at det sosiologisk orienterte arbeidet i departementene har vært med på å opprettholde fagidentiteten. Kolleger som er utdannede sosiologer har også bidratt til å opprettholde identiteten. Én av disse to mener også at det ikke er et spenningsforhold mellom den sosiologiske fagidentiteten og den byråkratiske. Det er med andre ord mulig å identifisere seg med begge deler. Dette står i et motsetningsforhold til de fire andre som mener den sosiologiske fagidentiteten heller sklir over til å bli en byråkratidentitet.

Tornebergs funn viser at et sosiologisk orientert arbeidsmiljø både kan svekke og opprettholde fagidentiteten. Samtidig viser den at en svak fagidentitet fra studietiden kan gjøre det mer naturlig å overta en ny identitet til arbeidet – en byråkratidentitet. Oppsummert kan vi si at flesteparten av hennes informanter mener at den sosiologiske fagidentiteten

blekner i møte med arbeidet i departementene (Torneberg 2008:62). Tornebergs undersøkelse er et spennende utgangspunkt for sammenlikning med min empiri.

3.2 Akademikere og organisasjonssosialisering

I en hovedfagsoppgave i pedagogikk fra 1988 redegjør Jorunn Hemstad for hvordan nyutdannede akademikere sosialiseres inn i en bedrift (Hemstad 1988). I og med at oppgaven er over 20 år gammel, vil den kanskje være noe utdatert. Enkelte deler av hennes funn og teoribruk mener jeg likevel er av høy relevans.

Som Jakobsen (2003) trekker også Hemstad på Van Maanen og Schein i sin undersøkelse. Hun har et fenomenologisk, aktørorientert utgangspunkt og utfører i likhet med de ovenfor nevnte undersøkelsene en kvalitativ undersøkelse. Oppgaven er i stor grad vinklet inn på ulikhetene i sosialisering i et bankfirma mellom de som har vært gjennom et trainee-program ved oppstart og de som har fulgt vanlig ansettelsesprosedyre. Informantene er nyansatte økonomer og jurister og et par med cand.mag fra Universitet. Siden ingen av mine informanter har vært gjennom et trainee-program, vil dette være litt på siden av hva som er relevant for min oppgave. Det er likevel noen av funnene hennes som er interessante for meg. Hun finner blant annet at:

- Arbeidserfaringen i banken har til en viss grad endret informantenes meninger, interesser og verdier – i en mer konservativ retning. Det er samfunnsviterne eller juristene som mener dette. Økonomene mener jevnt over at de ikke har endret meninger og interesser i stor grad siden studietiden (Hemstad 1988:106).
- Informantene opplever overgangen til arbeidslivet som tøff, men ikke som et ”virkelighetssjokk” slik amerikanske forskere hevder er tilfelle (Hemstad henviser til blant andre Van Maanen 1976 og Schein 1980).
- Informantene opplever en avstand mellom teorien de lærer på studiet og praksisen de møter i arbeidslivet (Hemstad 1988:71). Dette gjelder

imidlertid ikke i like stor grad for de som har gjennomgått mange caseoppgaver på siste året av utdannelsen (det kommer ikke tydelig frem hva slags fagbakgrunn informantene har i dette spørsmålet, men det vil være naturlig å tro at det er økonomene som i størst grad møter caseoppgaver i sitt studium).

Hemstad henviser til van Maanen (1976) i førstnevnte punkt og poengterer at de erfaringene som gjøres som nyansatt i stor grad vil påvirke ens senere atferd, holdninger og oppfatninger i forhold til organisasjonen (Hemstad 1988:7). Hun finner med andre ord støtte for sine funn av endringer i verdier og interesser hos visse av sine informanter. Det at økonomene i liten grad endrer interesser og verdier vil mest sannsynlig ha en sammenheng med at bankvirksomhet er nært økonomistudiet.

Den amerikanske forskningen som karakteriserer overgangen til arbeidslivet som et ”virkelighetssjokk” finner hun som nevnt ovenfor ikke støtte for blant sine informanter. Hemstad viser til norsk forskning som underbygger hennes funn og mener derfor å se et skille mellom norsk og amerikansk forskning på området. Her vil også Hemstads funn vike fra hva Jakobsen understreker i begynnelsen av sin bok om nyansattes organisasjonssosialisering (Jakobsen 2003). Jakobsen trekker som nevnt på Pat Joynt og beskriver hvordan nyansattes møte med en arbeidsorganisasjon kan oppleves som usikker og utfordrende, og karakteriseres som et virkelighetssjokk (Jakobsen 2003:14).

At Hemstads informanter opplever en avstand mellom teori og praksis er åpenbart. Kun én av 14 informanter mente at utdannelsen ga et godt grunnlag for arbeidslivet (Hemstad 1988: 71). Hemstad viser imidlertid ikke til noe tidligere forskning som kan underbygge eller avvise dette funnet.

3.3 Akademikere og arbeidsidentitet

Innledningsvis i dette kapitlet gjorde jeg rede for to undersøkelser om den sosiologiske fagidentiteten. Selv om Tornebergs (2008) studie også vektla arbeidsidentiteten i stor grad, ønsker jeg å nevne en annen undersøkelse som tar for seg arbeidsidentitet spesielt. Kristin Lundtveits undersøkelse fra 2005 handler om nyutdannede akademikere,

kunnskapsorientering og arbeidsidentitet. Lundtveit (2005) tar utgangspunkt i Giddens forhold til moderniteten, Becks litteratur om risikosamfunnet og generell diskursteori. Samtidig velger hun å vie flere diskusjoner til den akademiske fagidentiteten. Å være akademiker med en bred form for kunnskapsorientering gjennom en (ofte) seksårig utdanning påvirker arbeidsidentiteten. Selv presiserer Lundtveit hvordan informantene hennes har et bevisst og nært forhold til kunnskap og kunnskapsorientering, men at arbeidsidentiteten samtidig konstrueres etter hva du *gjør*. Arbeidet du utfører spiller derfor naturlig nok inn.

Lundtveit (2005) velger også å bruke Goffmans rollebegrep og poengterer hvordan ulike arbeidssituasjoner krever ulike roller. Som eksempel bruker hun *lærerrollen*, *forskerrollen* og *konsulentrollen*. Rolleidentiteten din konstrueres gjennom normer og aksept fra omgivelsene (Lundtveit 2005:96). Hun presiserer også hvordan denne rolleidentiteten er lett foranderlig, fordi den hele tiden vil bære preg av "performance". Hennes grunnlag for å hevde dette finner hun i Goffmans rolleteori. Hans forståelse av rollebegrepet bygger på at vi alle ønsker å fremstå så fordelaktig som mulig, og derfor endrer vår væremåte etter omgivelsene. Mer konkret sagt: når vi skifter yrkesrolle er det naturlig at vi ønsker å fremstå som så fordelaktig som mulig i den nye jobben. Samtidig vil arbeidsidentiteten du danner gjennom yrkesrollen også kunne gli over i din mer personlige identitet. Dette gjelder nok i større grad tidligere perioder da en arbeidstaker ofte hadde en livslang karriere i én og samme stilling: var du fabrikkarbeider, så var du fabrikkarbeider. Men det vil i følge Lundtveit likevel være naturlig å trekke inn det aspektet i dag. Særlig fordi det å realisere seg selv gjennom arbeidslivet er et mantra i dagens arbeidsliv (Lundtveit 2005:109). Dette finner Lundtveit også belegg for gjennom empirien.

Et av Lundtveits hovedfunn er at nyutdannede akademikers arbeidsidentitet formes av tre komponenter; individet selv, arbeidslivet, og kunnskap/fag (Lundtveit 2005:110). Dette er en naturlig tredeling, og det er verdt å merke seg at universitetsutdannelsen (faget) spiller en vesentlig viktig rolle i akademikernes konstruksjon av arbeidsidentitet. Det er med andre ord ikke nødvendigvis et brudd mellom en fagidentitet og en arbeids- /organisasjonsidentitet. Lundtveit understreker hvordan det akademiske miljøet har formet de nyansattes identitet ved å henvise til Ronald Barnett (1997):

"The unquestioned stock (of ideas, concepts, theories, research practices), bestows personal identity and sustains the community as a community" (Barnett

1997: 48). På bakgrunn av dette, er det grunn til å tro at akademikeren konstruerer en form for faglig eller akademisk identitet ut fra en følelse av delaktighet i det akademiske felleskap.

(Lundtveit 2005:53)

Lundtveits (2005) informanter er alle akademikere. Kun én av dem er sosiolog. Sosiologen ”Jon” mener selv han har en sterk sosiologisk fagidentitet og at arbeidsidentiteten farges av dette. Han mener at det sosiologiske faglige arbeidet han utfører til daglig er med på å opprettholde denne identiteten (Lundtveit 2005:68-69). Han bemerker også at han ikke savner noe fra utdannelsen som han føler at han har behov for i arbeidslivet. Han skiller seg derfor også fra informantene til Hemstad (1988), som mente det var stor avstand mellom hva de lærte på studiet og hva de møtte i arbeidslivet. Mest sannsynlig har dette å gjøre med at han føler arbeidet er sosiologisk relevant. Funnene til Lundtveit samsvarer med hva Torneberg (2008) fant hos én av sine informanter. Som nevnt mente Tornebergs aktuelle informant å både ha en sosiologisk fagidentitet og en organisasjonsidentitet – uten at dette var et problem i hverdagen. Funnene til Lundtveit avviker på den annen side fra hva Tornebergs andre informanter opplevde: at fagidentiteten ble visket ut og erstattet med arbeidsidentiteten.

3.4 Oppsummering

Disse tidligere studiene av fag- og arbeidsidentitet vil alle gi verdifulle bidrag til min analyse. Ikke minst fordi enkelte av dem dreier seg konkret om temaer jeg selv ønsker å belyse. Som nevnt vil Tornebergs (2008) undersøkelse gi et interessant grunnlag for sammenlikning. At Hemstad (1988) finner en misnøye blant sine informanter når det gjelder studienes arbeidsrelevans vil også være spennende å sammenlikne med mine informanters opplevelser. Kanskje særlig fordi Hemstads undersøkelse er såpass gammel. Vil jeg kunne finne likheter hos mine informanter 20 år senere? Samtidig har det vært interessant å se hvordan mine informanter opplevde det akademiske miljøet som identitetskonstruerende. Jeg vil gå dypere inn i likheter og forskjeller fra mine funn senere i oppgaven. Først ønsker jeg å gjøre rede for noen metodiske valg og utfordringer jeg opplevde underveis.

4. Metodiske refleksjoner

I dette kapitlet vil jeg redegjøre for min metodiske fremgangsmåte og diskutere noen utfordringer jeg møtte underveis. Det sies at for å drive god forskning er det mest hensiktsmessig å finne problemstilling først og deretter finne ut hvilken metode som best egner seg til å besvare ens spørsmål (Widerberg 2001:57). Å belyse sosiologers opplevelse av egen fagidentitet vil være naturlig å gjøre gjennom en kvalitativ analyse. Kvalitet handler om "(...) å klargjøre et "fenomens" karakter eller egenskap(er)", hevder Karin Widerberg (Widerberg 2001: 15). Både karaktertrekk ved den sosiologiske fagidentiteten og møtet med de respektive selskapene vil derfor være forhold som bør belyses gjennom kvalitativ metode. Den enkelte sosiologs opplevelse av disse forholdene er med andre ord en sentral del av min analyse. At min kvalitative metodebruk bærer et fenomenologisk preg bør derfor ikke være en overraskelse. Tove Thagaard (2003) omtaler fenomenologi som et vitenskapssyn med utgangspunkt i den enkeltes subjektive opplevelse av et fenomen (Thagaard 2003:36). Å oppnå en dypere forståelse av enkeltpersoners erfaringer er her sentralt. Det var nettopp det jeg hadde som intensjon da jeg begynte på dette prosjektet; å finne ut hva som karakteriserer sosiologers opplevelse av å jobbe i et konsulentselskap. Den kvalitative metoden har derfor gitt meg muligheten til å utforske noe jeg ikke hadde kjennskap til fra før. For best å besvare mine forskningsspørsmål har jeg valgt å intervju sosiologer om deres møte med konsulentbransjen, med den intensjon å forstå verden gjennom de intervjuedes synsvinkel (Kvale 1997:9).

4.1 Valg av informanter og fremstilling av dem i undersøkelsen

Jeg var usikker på hvordan jeg skulle finne frem til sosiologer i konsulentselskaper. Selv hadde jeg i utgangspunktet lite kjennskap til bransjen, og det var derfor en utfordring i det hele tatt å finne selskapene jeg ønsket å rekruttere informanter fra. Skulle selskapene være store eller små? Skulle de beskjeftige seg med samme type konsulentvirksomhet? Tankene mine var preget av mange spørsmål før jeg fant en klar vei. Jeg landet på et par hovedkriterier som jeg ønsket å forholde meg til som et utgangspunkt: Selskapene skulle være privat eid, og de skulle ha et fagmiljø med overvekt av økonomer/ingeniører eller andre ikke-samfunnsfaglige grupper. Dette er lite spesifikke kriterier, mange typer virksomheter

faller inn under denne kategorien. Jeg begynte derfor å undersøke hva som skilte de ulike konsulentselskapene fra hverandre, i håp om å få en oversikt over hvilke jeg burde oppsøke.

Min oppfatning var at det i utgangspunktet ikke var mange sosiologer i konsulentbransjen. Det fikk jeg i stor grad bekreftet da jeg ringte flere konsulentselskaper i Oslo-området for å spørre om de hadde noen sosiologer i staben sin. Hos noen av selskapene fikk jeg imidlertid kontaktinformasjon til sosiologer som tidligere hadde vært ansatt, men som nå hadde gått videre. Typisk for de sosiologene jeg kom i kontakt med var derfor at de hadde jobbet med mye ulikt konsulentarbeid. Jeg snakket med sosiologer som jobbet med strategisk rådgivning for toppledere, implementering av store IT-systemer, endringsledelse, team-utvikling, organisasjonsanalyse, evaluering av nye systemers integrering og mye mer. Noen hadde erfaring fra store internasjonale selskaper, mens andre hadde erfaring fra små, lokale firmaer. Det var med andre ord store variasjoner i arbeidsoppgavene. Jeg valgte også å intervju et par sosiologer som jobbet i konsulentselskaper med flere samfunnsvitere og sosiologer – til tross for at jeg i utgangspunktet ønsket det motsatte. I begynnelsen tenkte jeg at dette kunne bli en svakhet ved oppgaven, men etterhvert skulle det vise seg å bli et spennende bidrag til analysen. Hvorvidt sosiologene opplevde at sosiologien kunne brukes i konsulentarbeidet ble derfor en viktig del av intervjusamtalen. Jeg vil komme nærmere inn på forskjellen mellom konsulentselskapene i analysen. Det informantene mine imidlertid hadde til felles var at de jobbet eller hadde jobbet i profittorienterte konsulentselskaper med kolleger fra ulike fagretninger. Undersøkelsen jeg har valgt å gjennomføre kunne derfor også vært utført i andre bransjer eller virksomheter som tilfredsstiller disse kriteriene. Som nevnt i innledningen er det ikke konsulentbransjen i seg selv som er det interessante. Det sentrale er heller det faktum at sosiologene er i mindretall i denne bransjen, og at stort faktureringspress og praktiske arbeidsoppgaver skiller seg fra den teoretiske orienterte hverdagen på Blindern.

Når jeg først kom i kontakt med noen sosiologer med erfaring fra konsulentbransjen, begynte ballen å rulle. Jeg brukte den såkalte ”snøballmetoden” og skaffet nye informanter gjennom tips fra de jeg intervjuet. På denne måten kom jeg etterhvert i kontakt med ni sosiologer som kunne tenke seg å møte meg til et intervju. Jeg intervjuet fem mannlige og fire kvinnelige sosiologer. Informantene har enten jobbet i et konsulentselskap tidligere, eller gjør det ennå. Alle informantene har to eller flere års erfaring fra konsulentbransjen.

Av anonymitetsmessige årsaker unnlater jeg å nevne hvilke konsulentselskaper informantene har erfaring fra i undersøkelsen. I sitater hvor informantene selv konkretiserer hvilket selskap de har erfaring fra vil selskapets navn derfor være erstattet med *Selskap X*. Jeg har også unnlatt aldersopplysninger på den enkelte når jeg beskriver eller siterer sosiologene. Å utelate den enkeltes alder har jeg gjort for å ytterligere styrke informantenes anonymitet. Flere av sosiologene har erfaring fra selskaper der det er få eller ingen andre sosiologer, med arbeidsoppgaver kun et knippe andre konsulentselskaper beskjeftiger seg med. Alder kan derfor være et gjenkjennelsesmoment, og jeg velger på bakgrunn av dette å utelate alderen når jeg snakker om den enkelte. Aldersspennet totalt er imidlertid fra 33 til 68 år. Antall år med erfaring fra konsulentselskapet vil jeg derimot kunne kommentere der jeg mener det er relevant. Siden flere av informantene har vært innom mange virksomheter i ulike bransjer vil ikke dette avsløre den enkeltes alder. Siden jeg ikke har vektlagt alder som et aspekt i forskningsspørsmålene mine, ser jeg ikke dette som problematisk for analysen. På samme måte har jeg vært forsiktig med å utdype hva den enkelte sosiolog har fordypet seg innenfor og hva han eller hun har skrevet hovedoppgave om. Enkelte av informantene har spesialisert seg innenfor relativt smale fagområder, slik at opplysninger om dette i likhet med alder kan svekke konfidensialiteten. Jeg har imidlertid spesifisert hvem som har fordypet seg innen arbeids- og organisasjonssosiologi. For det første er det flere av informantene som har fordypet seg innen dette, og temaet er heller ikke spesielt smalt. For det andre mener jeg at dette kan være et interessant element i analysen som bør diskuteres. Informantene som har fordypet seg i smale eller lett gjenkjennelige temaer vil kun refereres til som sosiolog, eventuelt sosiolog uten fordypning i arbeids- og organisasjonssosiologi.

For å styrke oppgavens leservennlighet har jeg valgt å bruke fiktive navn i fremstillingen av mitt empiriske materiale. Alternativet ville vært å bruke et nummer på hver enkelt informant. Informantene vil derfor gå under navnene: Halvor, Ole, Christian, Stian, Aleksander, Kristin, Ellen, Siri og Mona. Jeg vil i neste kapittel gi en kort presentasjon av hver enkelt, slik at leseren får et inntrykk av hvem de er før jeg diskuterer deres opplevelser i en mer teoretisk kontekst.

4.2 Gjennomføring av intervjuene

Intervjuene ble gjennomført siste del av vårsemesteret 2008 og første del av høstsemesteret 2008. Jeg brukte i snitt én time per intervju. Noen av intervjuene gjorde jeg på en kafé og noen på informantens arbeidsplass. På bakgrunn av forskningsspørsmålene mine og de teoretiske bidragene utarbeidet jeg en intervjuguide. Guiden delte jeg inn tre ”temadeler”: fagidentitet, profesjon og sosialisering. Det skulle vise seg i etterkant at disse delene ofte fløt over i hverandre i selve intervjusituasjonen. Til hvert enkelt tema hadde jeg underspørsmål til å bruke som utgangspunkt for samtale og som ledetråder dersom samtalen skulle trenge å komme på rett kjøl etter en eventuell avsporing. Jeg valgte altså å legge til rette for en relativt fleksibel intervjuform, eller et ”open-ended interview” (Silverman 2006:110). Et av hovedelementene i en slik intervjuform er aktiv lytting, noe jeg la til rette for gjennom ganske åpne spørsmål. Eksempler på slike åpne spørsmål var for eksempel: ”Kan du fortelle litt om hva arbeidsoppgavene dine går ut på?” eller ”Hvordan var din tilknytning til sosiologifaget under studietiden?” En slik fleksibel intervjuform resulterer også i at svarene kan bli nok så ulike. Dette er et resultat av at jeg i utgangspunktet ikke var ute etter ja/nei-svar. Mange av spørsmålene mine dreide seg om hvordan personlige erfaringer oppleves, og enhver vil ha en unik opplevelse å fortelle. Selv om flere av informantene mine delte synspunkter på enkelte spørsmål er empirien derfor preget av ulike røster. Noen informanter hadde mer på hjertet når vi snakket om fagidentitet fra studietiden, mens andre igjen hadde sterke meninger om sosiologiens plass i konsulentbransjen.

Spørsmålene mine tilknyttet profesjonsdelen var tuftet på forståelsen av sosiologifaget som en ikke-profesjon, med utgangspunkt i Ulf Torgersens (1972) definisjon av begrepet. Under intervjuene diskuterte vi gjerne hvorfor sosiologifaget ikke kan betegnes som en profesjon før informantene utdypet hvorvidt de opplevde dette som problematisk eller ikke.

Alle informantene fikk tilbud om å lese gjennom skissen min i forkant av intervjuet. Ikke alle mente det var nødvendig, så jeg begynte derfor alle intervjuene med en presentasjon av prosjektet mitt, og forklarte hva jeg var interessert i å studere. I forkant av hvert enkelt intervju forsikret jeg informanten om at vedkommende ville forbli anonym. Jeg poengterte at verken deres navn eller arbeidsplass ville komme til syne i oppgaven. Widerberg (2005) understreker hvordan en ikke kan være forsiktig nok med konfidensielt forskningsmateriale (Widerberg 2005:107). Jeg ga derfor hvert intervju et nummer og unnlot å bruke

informantens navn eller arbeidssted i notatene jeg skrev underveis. Jeg spurte også om jeg kunne få lov til å bruke en båndopptaker slik at jeg kunne huske samtalen bedre i etterkant. Jeg valgte imidlertid kun bruk av båndopptaker i syv av ni intervjuer. Jeg vil komme tilbake til hvorfor jeg gjorde det nedenfor. Alle informantene jeg intervjuet med båndopptaker syntes dette var OK. At jeg hadde lovet en full anonymisering opplevde jeg som et viktig premiss for at informanten snakket fritt. Det var for flere av dem en trygghetsfaktor at kolleger og overordnede ikke kunne gjenkjenne deres refleksjoner i undersøkelsen min.

Flertallet av informantene syntes forskningsspørsmålene mine var svært interessante, noe som også gjorde det enkelt å komme i gang med selve intervjuet. Samtalen gikk derfor i de fleste tilfeller overraskende godt av seg selv, og jeg kunne konsentrere meg om å lytte til hva den enkelte informanten fortalte meg. Dersom jeg følte at vi hadde hoppet over en del som jeg helst skulle hatt mer informasjon om, valgte jeg å spørre om informanten kunne utdype temaet litt nærmere. Dette gjalt særlig når vi hadde kommet litt dypere inn på selve fagidentiteten. Flere av informantene poengterte at det ikke var noe de tenkte så grundig gjennom til daglig, så etter hvert som vi snakket dukket det stadig opp nye refleksjoner.

Det var imidlertid ikke alle intervjuene som gikk helt av seg selv, og jeg opplevde i et par intervjuer å måtte jobbe en del for å holde samtalen i gang. Fog (2005) poengterer hvordan en må ”bruke seg selv” i intervjuprosessen (Fog 2005:90). Det krever at en er oppmerksom på og interessert i det informanten meddeler. Problemstillingen blir imidlertid en annen hvis en selv er interessert, mens informanten kun er delvis interessert. Jobben for å holde samtalen i gang og nå frem til de dype refleksjonene blir da tyngre. En konsekvens kan være at informanten er gjerrig på sine erfaringer og opplevelser, og at mine data derfor blir tynne. På en annen side kan det informanten *ikke* forteller gi mye informasjon i seg selv. Fog (2005) understreker hvordan intervjueren må ha dette i bakhodet under samtalen: ”Hun må kunne have kontakt med den annen, må kunne høre både det sagte, og i det miste fall noget af det usagte” (Fog 2005:90). Å lese mellom linjene vil derfor være en nødvendig del av intervjurollen. Selv om jeg valgte å stille noen ekstra oppfølgingsspørsmål for å komme nærmere inn på informantens opplevelse, var jeg overbevist om at å spørre informanten ”i hjel” neppe ville gagne meg.

Silverman (2006) påpeker at båndopptaker bør benyttes i kvalitative intervjuer for å sikre at intervjudataene er pålitelige (Silverman 2006:287). I utgangspunktet hadde jeg ikke sett det

som et alternativ å utelate båndopptakeren. Jeg gjennomførte derfor de første intervjuene med båndopptaker og transkriberte dem i etterkant. Etter ett av intervjuene mine endret jeg imidlertid denne praksisen. Informanten jeg intervjuet merket seg at jeg benyttet båndopptaker, og vi kom inn på en diskusjon rundt bruk av båndopptakeren. Informanten hadde selv gjort mange kvalitative intervjuer, og mente av erfaring at jeg fint kunne utelate den ved de neste intervjuene. Begrunnelsen hans var transkriberingen tok uforholdsmessig mye tid i forhold til hva jeg ville sitte igjen med av nyttig informasjon i etterkant. Dersom en ikke har behov for selve *uttrykksformen* til informanten, men heller er mer opptatt av *innholdet*, vil det være godt nok å gjøre notater underveis – for så å renskrive det rett etter at intervjuet var avsluttet. Siden dette må kunne sies å passe godt med mitt forskningsformål, valgte jeg å ta det opp med veilederen min. Vi ble enige i at det ikke var noe i veien for å prøve en slik variant, med andre ord å droppe båndopptakeren.

I etterkant har jeg reflektert over hvilke konsekvenser dette har fått for mitt datamateriale. Har jeg mistet viktig informasjon fra to av mine intervjuer? Siden jeg renskrev notatene rett etter intervjuene opplevde jeg at jeg fikk med det mest vesentlige. Under analysen viste det seg også at de lange intervjuutskriftene ikke nødvendigvis ga meg mer *presis* informasjon, vi hadde snakket om stort sett det samme gjennom alle intervjuene. Hovedpoengene kom derfor godt frem. Det jeg imidlertid savnet i ettertid var muligheten til å hente flere konkrete sitater fra intervjuene jeg gjennomførte uten båndopptaker.

4.3 Å gjøre en sosiologisk analyse av sosiologer

En sosiologisk analyse vil alltid være preget av forskerens eget ståsted. Widerberg (2001) påpeker at all forståelse bygger på en eller annen form for forforståelse. Brillene vi ser verden gjennom legger premissene for hva vi faktisk finner (Widerberg 2001:24). I min situasjon vil dette bli av spesiell betydning. Jeg er en sosiologistudent som ønsker å gjøre en sosiologisk analyse av sosiologer. Som sosiologistudent på siste året har jeg et nært forhold til den sosiologiske fagidentiteten. Halvparten av mitt forskningsprosjekt er knyttet til sosiologifaget og sosiologenes tilknytning til det. Det er klart at jeg derfor i stor grad vil kunne sette meg inn i deres identifisering til faget, samtidig som jeg vil være farget av mitt eget forhold til det. Dersom de ikke skulle føle en identifisering med faget, vil jeg på den andre siden inneha kunnskap om hva de ikke identifiserte seg med. Den andre delen av mitt

prosjekt er imidlertid vinklet inn på et område jeg har lite kjennskap til: konsulentbransjen. Bortsett fra hva jeg hadde lest om de ulike selskapene er dette et område jeg ikke har erfaring med fra tidligere. Mitt interessefelt, nemlig *møtet* mellom den sosiologiske fagidentiteten og konsulentselskapene, har jeg derfor heller ingen erfaring med fra tidligere. Jeg har med andre ord en nær relasjon til ett aspekt ved problemstillingen og en distanse til et annet aspekt ved problemstillingen.

Fog (2005) beskriver målet med intervjusamtalen på denne måten: ”Vi vil i samtalen forstå noget, vi endnu ikke ved – hvad enten samtalen drejer seg om et sagsforhold eller om det andet menneske” (Fog 2005: 208). Samtidig legger hun til Gadammers forståelse av samme fenomen: ”Samtalens ”formål” er at oppnå en forståelse for et felles tredje (...)” (Gadamer 1986:122 i Fog 2005:208). Denne beskrivelsen av samtalen opplever jeg som treffende i min situasjon: å oppnå en dypere forståelse av sosiologenes fagidentitet *i møte med* arbeidsplassen. Grunnen til at jeg opplever dette som spesielt treffende er særlig Fogs vektlegging av ”et felles tredje”. At informantene forteller meg om sine erfaringer og opplevelser gir meg en forståelse av deres forhold til fagidentiteten. Samtidig hadde jeg ofte opplevelsen av at informantenes refleksjoner rundt fagidentiteten kunne utvide/forme deres opprinnelige tanker om fagidentiteten. Det var med andre ord ikke bare jeg som ble *fortalt* om denne forståelsen; at intervjuformen var preget av åpenhet gjorde muligheten til en tredje, felles forståelse mulig. At jeg som siste års sosiologistudent har mulighet til å forstå fagtermer og begreper gjorde denne situasjonen mer fuktbar og fortolkbar. Også Skjervheim (1963) tar opp samtalens tredeling. Han er opptatt av hvordan psykologers og sosiologers objektivisering kan være problematisk. Maktforholdet blir påfallende hvis forskeren under intervjusituasjonen objektiviserer den som intervjues. Selv påpeker han hvordan dette vil være å gå løs på den andre sin frihet (Skjervheim:1963:207). Skjervheim diskuterer objektiveringen i sin absolutte form, og sammenlikner den med positivisme. Å konsentrere seg om det felles tredje ved å *delta* i samtalen som to subjekter blir derfor en nødvendighet for å finne de dataene jeg er ute etter. Dette blir spesielt viktig fordi min intensjon er å finne ut noe om sosiologenes subjektive oppfatning av sin egen situasjon.

Bourdieu (1996) poengterer hvordan både et for nært forhold så vel som et for distansert forhold til hva som studeres kan være problematisk (Bourdieu 1996:35). Likevel er Bourdieu opptatt av at sosiologer skal studere sitt eget felt. Han mener det er en nødvendighet for sosiologiens kvalitet at sosiologer forsker på seg selv. I *Homo Academicus* (Bourdieu 1996)

gjør han nettopp dette og diskuterer blant annet maktforholdet mellom fakultetene i et klasseperspektiv. I boken poengterer han dessuten at å studere sin egen disiplin kan by på vitenskaplige metodeutfordringer. Blant annet må forskeren forberede seg på at ens egen disiplin vender seg mot en (Bourdieu 1996:38). Bourdieus intensjoner er blant annet å avdekke maktforhold og betydningen av slektskap i akademia og må derfor ses på som et relativt ømtålig tema for de involverte. En slik intensjon er ikke et hovedanliggende hos meg, så hans utfordringer vil i liten grad gjelde min analyse. Samtidig betyr ikke dette at min rolle som sosiolog er uten betydning. Jeg var bevisst på at mitt valg om å studere min egen disiplin kunne by på utfordringer, blant annet muligheten for å overse selvfølgeligheter utenforstående lett ville registrert. Generelt sett opplevde jeg likevel min bakgrunn som et fortrinn for meg, særlig fordi informantene selv opplevde temaet som interessant.

4.4 Analysen av intervjuene

Etter at jeg hadde gjennomført intervjuene renskrev jeg de jeg hadde gjennomført uten båndopptaker og transkriberte de resterende. Jeg leste gjennom alle flere ganger, og følte at jeg satt igjen med mye og rotete informasjon. Det noen hadde lagt mye vekt på hadde andre vist liten interesse for å snakke om. Utfordringen nå var å sortere dataene. Som et neste trinn i analysen valgte jeg derfor å lage sammendrag med hovedinnholdet i de ulike intervjuene. Dette hjalp meg med å sortere hvem som var hvem, og hvem som mente hva. Thagaard (2003) understreker hvordan dette kan være et fint utgangspunkt for å få oversikt over dataene, men at originalversjonen stadig må hentes frem for å unngå mangelfull informasjon (Thagaard 2003: 133). Originaldataene var derfor kontinuerlig med meg gjennom analyseprosessen, slik at hovedtrekkene både ble utfylt og plassert i riktig kontekst.

Å tolke dataene i etterkant innebærer i praksis å reflektere over det konkrete meningsinnholdet (Thagaard 2003:169). På den ene siden satt jeg igjen med mange interessante funn, og på den annen side hadde jeg mye teori og tidligere forskning jeg ønsket å integrere i analysen. Hvor skulle jeg begynne? Jeg bestemte jeg for å kategorisere innholdet i de ulike intervjuene, og ta for meg tema for tema. I denne sammenhengen fant jeg hjelp i den tidligere oppsatte intervjuguiden min. Selv om jeg under flere av intervjuene opplevde at samtalen beveget seg i utakt med intervjuguiden, brukte jeg den ofte for å komme tilbake til hovedspørsmålene igjen. Temaene jeg hadde vært gjennom var med andre

ord ofte de samme, men de ble behandlet i ulike deler av intervjusamtalen. Jeg hadde derfor tre hoveddeler å forholde meg til når jeg begynte med analysen, noe som ga meg en fin begynnelse på analysen. Intervjuguidens tre hoveddeler var ”fagidentitet”, ”profesjon” og ”sosialisering”. Selv om de tre kategoriene i intervjuguiden var utgangspunktet for analysen min, avviker imidlertid analysekapitlet fra dette mønsteret. Ettersom jeg oppdaget nye og spennende vinklinger underveis så jeg det som mest hensiktsmessig å endre strukturen. Analysen er derfor preget av dette.

4.5 Etikk

Å gjøre en kvalitativ forskningsstudie fordrer et bevisst forhold til etiske utfordringer. Selv om prosjektet har fått klarsignal fra Norsk Samfunnsvitenskaplig Datatjeneste (NSD) er forskerrollen forbundet med etiske utfordringer på flere plan. Informanten har for det første krav på å få vite formålet med undersøkelsen, og hva han eller hun risikerer ved å delta. Dette løste jeg ved å fortelle informanten om prosjektet per telefon og sende skissen min til de som ønsket dette. Samtidig er konfidensialitet et sentralt element i kvalitative analyser. Jeg har allerede påpekt hvordan anonymisering ble en viktig del både før, under og etter intervjuet. Nå er ikke mitt prosjekt forbundet til svært sensitive data, sammenliknet med mye annen sosiologisk forskning. Informantene mine er heller ikke barn, noe som ville komplisert de etiske utfordringene ytterligere. Dersom man forsker på svært personlige temaer som kan sette informanten i fare eller forlegenhet er det klart at de etiske spillereglene blir spesielt viktig å overholde. Likevel betyr ikke det at en kan ”slurve” med de etiske spillereglene i mindre sensitive analyser. Det var derfor en selvfølge å informere informantene om oppgavens konfidensialitet fra første stund. Kvale (1997) påpeker at dersom det er aktuelt å publisere informasjon som kan kjennes igjen av andre, må informanten godkjenne dette på forhånd (Kvale 1997:109). Mine forskningsspørsmål nødvendiggjør ikke personspeifikke opplysninger, så dette var uaktuelt for meg. Dataene er derfor fullstendig anonymiserte.

Kvale (1997) understreker dessuten hvordan etikken er noe som løper gjennom hele forskningsperioden (Kvale 1997: 107). At intervjusituasjonen også omfattes av gjeldende etiske prinsipper er derfor en selvfølge. Intervjusituasjonen er preget av fortrolighet mellom intervjueren og informanten. Det er derfor nødvendig å være bevisst på sin rolle som forsker.

Spørsmålene jeg ønsket å stille var i utgangspunktet ikke av etisk utfordrende art. Likevel kom noen av informantene inn på personlige erfaringer som jeg mener kan være uheldig å gjengi i analysen. Dersom informantene poengterte at dette var noe jeg kunne unnlate å nevne i oppgaven, strøk jeg det umiddelbart. I tillegg har jeg etter eget skjønn utelatt enkelte deler av intervjuene av samme årsak – selv om informantene ikke eksplisitt ba meg om å gjøre det. Slik jeg tolket disse opplysningene var de ikke nødvendige å ha med for å besvare mine forskningsspørsmål.

4.6 Reliabilitet og validitet

Begrepene validitet og reliabilitet brukes for å si noe om undersøkelsens pålitelighet og gyldighet. Disse begrepene var i utgangspunktet tilknyttet kvantitativ forskning og det positivistiske innholdet i dem underbygger dette. Får å bruke den samme kvalitetssikringen i kvalitativ forskning er det derfor nødvendig å redefinere begrepene.

Tove Thagaard (2003) drøfter hvordan disse begrepene må forstås i lys av kvalitativ metode, og hun mener at det mest hensiktsmessige i denne sammenheng er å benytte separate betegnelser (Thagaard 2003:21). Hennes forslag er at vi heller diskuterer undersøkelsens *troverdighet* og *bekreftbarhet*. Med troverdighet mener Thagaard at vi gjør en vurdering av dataenes kvalitet. ”Troverdighet er knyttet til at forskningen utføres på en tillitsvekkende måte” (Thagaard 2003:178). Å redegjøre for hvordan dataene har blitt utviklet i forskningsprosessen er i følge Thagaard et viktig element i denne sammenheng. Det er nødvendig at forskningsprosessen er ”gjennomsiktig”, slik at leseren får med seg både forskningsstrategi og analysemetoder før eventuelle konklusjoner presenteres (Silverman 2006: 282). Hvis det til sammenlikning ikke gis en utførlig beskrivelse av hvordan en vil gå frem for å besvare forskningsspørsmålene og redegjør for hvilke analyseredskapene som er brukt, vil konklusjonene gi et mindre tillitsvekkende inntrykk. Jeg har etterstrebet en slik ”gjennomsiktighet”, og denne intensjonen har jeg forsøkt å synliggjøre gjennom en utførlig beskrivelse av forskningsdesignet og en grundig innføring i hvilke teoretisk utgangspunkt som er grunnlag for analysen. Samtidig gjør jeg det åpenlyst hva som er informantenes egne sitater og hva som er mine fortolkninger av disse. Thagaard (2003) understreker hvordan dette er et viktig element i en vurdering av oppgavens troverdighet (Thagaard 2003: 178).

Fog (2005) beskriver hvordan troverdighet (eller ”pålitelighet” som hun selv bruker om det samme begrepet) ofte er forbundet med et krav om at en ny undersøkelse vil gi det samme svaret. Det vil imidlertid være litt annerledes når vi forholder oss til intervjudata. Fog (2005) konkretiserer dette ved å fastslå at en samtale ikke kan reproduseres, og at vi derfor ikke kan utføre et identisk intervju ved en senere anledning (Fog 2005: 186). Her kommer det tydelig frem hvordan begrepet i utgangspunktet er tuftet på kvantitative termer. Med kvantitative metoder har vi i større grad mulighet til å ”måle” om dataene ville sett like ut ved en ny undersøkelse. Å bruke samme betegnelse på kvalitative data vil bli helt meningsløst – nettopp fordi en samtale ikke kan rekonstrueres. Fog (2005) argumenterer for at vi må forholde oss til dette, og at vi alternativt kan snakke om å *undersøke* det samme i stedet for. Vi bør derfor heller konsentrere oss om å gi en så pålitelig fremstilling av forskningsprosessen som mulig – slik at undersøkelsesmetodene blir synlig for eventuelle etterkommere. Det er i denne sammenheng Silverman (2006) mener at ”gjennomsiktigheten” ved hele prosessen blir viktig.

Oppgavens bekreftbarhet, eller gyldighet, forteller på sin side oss noe om tolkningen av dataene vi har funnet. Hvilket grunnlag fortolkes dataene på? Thagaard (2003) understreker hvordan dette både stiller krav til forskeren selv og til at prosjektets resultater kan bekreftes av annen forskning. Samtidig poengterer hun at ”Verdien av egne tolkninger forsterkes ved å vise til at alternative tolkninger er mindre relevante” (Thagaard 2003: 180). Å sammenlikne mine funn med tidligere forskning vil derfor være en sentral del av analysen min. Kan det jeg finner bekreftes i tidligere forskning, eller er funnene annerledes? Når det gjelder krav til forskeren selv vil min rolle som sosiolog i møte med sosiologer vil være det mest interessante å trekke frem. Å være bevisst fordelene og ulempene ved dette er en nødvendighet for å oppnå en kritisk forståelse av eget ståsted. Som jeg diskuterte ovenfor innebar denne rollen både positive og negative elementer, der jeg selv opplevde de positive som mest tungtveiende.

Det bør avslutningsvis også nevnes at formålet med denne undersøkelsen ikke munner ut i et ønske om generalisering. Begrepet ”overførbarhet” blir mer naturlig å bruke (Thagaard 2003). Det at jeg har valgt å ta utgangspunkt i konsulentbransjen på grunnlag av *fagsammensetning og arbeidsmiljø* i virksomheten, mener jeg styrker oppgavens verdi på dette området. Jeg har med andre ord ikke gjort en analyse som *kun* har forklaringsverdi i konsulentselskaper. Jeg mener tvert i mot at mine funn vil kunne gjenkjennes i andre

arbeidsmiljøer som bærer samme karakteristika i relasjon til disse kriteriene. På denne måten vil min analyse være interessant i flere kontekster.

4.7 Oppsummering

I dette kapitlet har jeg forsøkt å si noe om mine metodiske valg og utfordringer. Kort oppsummert opplevde jeg intervjumetoden som mer uforutsigbar og dynamisk enn jeg i utgangspunktet hadde forberedt meg på. Forhold jeg har trukket frem som eksemplifiserer dette er blant annet hvordan enkelte informanter kom inn på personlige historier, om det ville ha uheldige konsekvenser å utelate båndopptakeren, og det faktum at jeg gjennomførte en sosiologisk analyse av sosiologer. Jeg mener disse erfaringene var verdifulle for det senere analysearbeidet og har derfor viet mest plass til dette i metodekapitlet.

5. Hvem er informantene?

Hver informant har en unik historie å fortelle. Jeg vil nedenfor gjengi hovedtrekkene i disse historiene. Fremstillingen er ment å være en kort presentasjon av hva den enkelte informant fortalte meg med hovedvekt på arbeidsoppgaver, arbeidsmiljø og identifisering med sosiologifaget. En mer inngående redegjørelse for *hvordan* informanten opplevde disse forholdene og *hvorfor* vil komme i analysekapitlet.

5.1 Halvor

Halvor er en av de informantene som opplever temaet mitt som spennende, og dette påvirket hans lyst til å fortelle. Med flere års fartstid i konsulentbransjen har han ulike erfaringer, noe som gjorde at han hadde mye å fortelle. Han valgte imidlertid å legge vekt på én bestemt periode fra karrieren sin som han mente ville være interessant å snakke om for meg. Dette var en fem år lang periode fra ett spesifikt konsulentselskap. Dette selskapet var et stort amerikansk konsulentselskap, og Halvor forteller hvordan han sammen med andre samfunnsvitere jobbet på prosjekter tilknyttet *endringsledelse*. Jeg spurte ham hva arbeidsoppgavene hans spesifikt gikk ut på og fikk følgende svar:

Det er jo mye forskjelling. Mye prosjekter. Begynte jo i selskap X, og på det meste hadde de åtte samfunnsvitere som hjalp til med å implementere store IT-systemer. Altså, da har du et stort IT-system som skal inn i en virksomhet, også har du noen som skal bruke det systemet – som her er mennesker da. Og da fant de ut etter hvert at det var lurt å ha noen som hadde en sånn kompetanse da. Til å få folka med inn.

Halvor

Jeg spør om han konkret mener at han *lærer opp* de ansatte i det nye systemet, og han svarer at det egentlig går i alt fra å skape eierskap til det nye hos de ansatte i begynnelsen, motivasjon til å bruke det, fokus på at det er gøy med noe nytt og liknende. ”Vi kaller det endringsledelse. Jeg må lede endringer i en retning som gjør at det til slutt blir en suksess”. Han understreker hvordan han noen ganger ble satt til å være problemløser, og noen ganger jobbet med informasjonsflyt, eller det ”softe” som han selv betegnet det som. Vi kom inn på hvordan han ble lært opp til å gjøre denne jobben, og han forteller om sin første tid i selskapet. Halvor opplevde at det i denne perioden ble stilt høye krav til å lære nye

arbeidsmetoder raskt. Halvor understreker at fordi de private konsultentselskapene ofte er styrt av økonomer og ingeniører er kravet til praktisk handling mye større en hva han er vant til fra sosiologifaget. Dette mente han også gjalt hans eget selskap. Selve sosialiseringprosessen inn i selskapet beskriver han som sterk, med et fokus på å skape en ”vi-følelse”. Han opplevde at selskapet hadde et ønske om å integrere både de ansattes sosiale og faglige sider i organisasjonen og derfor brukte mye midler på reiser og sosiale sammenkomster. Vi kom inn på fagsammensetningen blant kollegene hans, og han forklarer at denne var variert. Samfunnsøkonomer, antropologer, psykologer, statsvitere og økonomer – men få sosiologer. Selv opplevde han at dette fungerte fint.

Det var liten tvil om hva Halvor mente da vi begynte å snakke om sosiologisk fagidentitet. Han opplevde klart at han hadde en sterk sosiologisk fagidentitet rett etter avsluttet studium, og han opplever at han også har det nå etter mange år i arbeid. Samtidig påpeker han at identiteten hans i større grad er knyttet til retningen han spesialiserte seg innen: arbeids- og organisasjonssosiologi. Han bemerker også at han har vært aktiv i et sosiologinettverk ved siden av jobben.

5.2 Ole

Ole har på sin side erfaring fra en annen type konsultentselskap enn Halvor. Selskapet Ole har erfaring fra er også et stort og amerikansk, men selve konsulentvirksomheten er annerledes. I hovedsak kan arbeidsoppgavene knyttes til strategirådgivning for toppledere. ”(...) vi jobber med toppledelsen i store bedrifter, både private og offentlige, når de er i faser hvor de skal ta viktige beslutninger (...). Vi kommer inn med et lite team på tre-fire mennesker, og jobber med administrerende direktør, styrelederne og noen av topplederne” (Ole). Ole påpeker videre hvordan det ofte er snakk om å rådgi topplederne i vurderingen av investeringer, hvordan de bør trekke seg ut av et gitt marked, eller liknende. ”Vår kjernekompetanse er å jobbe med strukturert problemløsning”(Ole). Ole understreker hvordan de ofte er med på å ”sette kursen” for bedriftene gjennom å bistå toppledelsen i store avgjørelser. Er det for eksempel snakk om investere i et nytt stort datasystem skisserer de gjerne fordeler og ulemper ved investeringen og gir kunden et bedre grunnlag for å ta avgjørelsen. ”(...) og når de da begynner å gå, så trekker vi oss ut. Da kan det hende at de leier inn et annet konsultentselskap for å ta seg av implementering og sånn” (Ole). Ole

henviser her til selskaper som tilhører Halvors kategori, og han betegner dem som en ”mykere” del av konsulentbransjen.

Å lære seg arbeidsmetodene i selskapet Ole har erfaring fra, kan i følge Ole selv være en hard prosess. Han forteller hvordan presset er stort, og forventningene om å sette seg raskt inn i nye problemstillinger er høye. Læringskurven er bratt, og du blir satt til å løse komplekse problemstillinger fra dag én. Det du ikke kan fra før må du lære deg. Ole understreker at dette blant annet innebærer å sette seg inn i en del økonomi for de som ikke har en økonomisk bakgrunn fra før. Siden arbeidsoppgavene i stor grad er knyttet til økonomiske problemstillinger, er forventningene høye til at du lærer deg dette raskt.

Kollegene til Ole har svært ulike bakgrunner, men alle har høyere utdanning. Få er imidlertid samfunnsvitere eller sosiologer. Selv mener han det grunner i at selskapet er ute etter spesielt gode *problemløsere*, og at dette nødvendigvis ikke henger sammen med utdanningsbakgrunn. ”Det er den grunnleggende analytiske kompetansen det kommer an på”, i følge Ole. At fagbakgrunnen din ikke er avgjørende spiller også inn på spørsmålet om profesjon: det spiller ingen rolle om du har en profesjonsbakgrunn eller ikke. Ole mener sosiologien ikke kan betegnes som en profesjon og han anser på grunnlag av ovenfor nevnte sitat heller ikke dette som et problem.

Vi kommer inn på hva slags forhold Ole har til sosiologifaget og en eventuell tilhørende fagidentitet. Selv om Ole har sansen for enkelte deler av sosiologien, er det mye av sosiologien han ikke identifiserer seg med – verken under studietiden eller nå etter inntreden i arbeidslivet. Å snakke om en sosiologisk fagidentitet blir derfor ikke naturlig for han. Han understreker likevel at om noe identifisering skal finne sted overhode, må den i så fall være tilknyttet de retningene han har fordypet seg innenfor. Disse er i hovedsak konsentrert rundt makt og arbeidsliv. Men en sosiologisk fagidentitet kan han ikke påstå å ha. Tilknytningen til selskapet er markant sterkere. ”Mer enn å være en sosiolog som tilfeldigvis havnet i konsulentbransjen, så er jeg en konsulent som tilfeldigvis ble sosiolog” (Ole). Han utdyper dette ved å fortelle at han allerede før siste året på sosiologi visste både *at* og *hvor* han ville jobbe som konsulent.

5.3 Christian

Christian har i likhet med Halvor erfaring med konsulentvirksomhet der *endringsanalyse* er en sentral del av arbeidet. Implementering av store IT-systemer og organisering av personalstruktur ved fusjoner er arbeidsoppgaver Christian trekker frem som typiske for sin hverdag. Han har vært ansatt i samme konsultentselskap i fire år. Christian karakteriserer opplæringen og sosialiseringen inn i selskapet som proff: ”De (...) bruker mye på metodeutvikling. Både interne og eksterne ressurser. For eksempel knytter de til seg fagpersoner på de ulike områdene og organiserer store samlinger i Europa” (Christian). Christian understreker hvordan de på denne måten fikk en grunnplattform i endringsledelse og organisasjonsdesign. De lærte blant annet hvordan endringer i ulike faser av en prosjektperiode bør gjennomføres og kartlegging av motstand i bedriften. Christian påpekte hvordan dette var et fint sted å starte en karriere, fordi du ”kastes ut på dypt vann” og lærer mye. Forventningene er høye, og du er nødt til å levere varene. Christian opplevde imidlertid ikke møtet med virksomheten som spesielt oversosialiserende med vektlegging på ”vi-følelsen”, slik Halvor gjorde. Christian velger å beskrive det slik:

Som nyansatt er du relativt ydmyk. Det er klart du tilpasser deg miljøet du kommer inn i og adopterer de normene som gjelder der. Men jeg vil ikke si at vi hadde en sterk kulturell indoktrinering i akkurat vårt firma. Jeg syntes i alle fall ikke det. Jeg vil heller beskrive den som mer moderat. Andre selskaper er nok mer tydelige på det, på det sosiale planet også.

Christian

Kollegene i endringsledelsesgruppen var stort sett samfunnsvitere. Men på større prosjekter var fagsammensetningen annerledes. Christian påpeker hvordan du da gjerne var alene om å representere endringsledelsesgruppen, og jobbet sammen med økonomer og ingeniører. Fagbakgrunnen var imidlertid ikke et spesielt stort samtaletema her, det var det å representere endringsledelsesgruppen som var avgjørende. ”Vi hadde en spesialistfunksjon med vår metode, og de andre hadde en spesialistfunksjon med sine metoder” (Christian). Christian mener likevel at han identifiserer seg med sosiologifaget ennå: ”Jeg identifiserte meg med bindestrekssosiologien Arbeid- og organisasjon da jeg var ferdig på studiene. Det gjør jeg også ennå, mye fordi jeg jobber med det samme i dag. Men fagidentiteten var vel sterkere den gang” (Christian). Han holder seg oppdatert på fagområdet, men understreker at han ikke bare leser sosiologisk relatert stoff. Det kan være like aktuelt om det er skrevet av

en økonom, antropolog eller psykolog. Han forteller i likhet med Halvor at han i en periode var aktiv i et sosiologimiljø utenfor jobben.

5.4 Stian

Stian var på samme måte som Ole allerede i studietiden klar på at han ønsket å jobbe i konsulentbransjen. For Stian var det muligheten til å jobbe med ulike typer prosjekter og oppgaver som var trekkplasteret. Han ønsket ikke å være "mainstream" sosiolog som han selv kaller det. Jeg spurte han hva han mente en "mainstream" sosiolog var og han svarte: "Mainstream for meg er å søke jobb i det offentlige" (Stian). Stians arbeidsoppgaver er i hovedsak knyttet til talentutvikling, prosessdesign, organisasjonsdesign eller endringsprosesser. Konsulentselskapet han har erfaring fra er et stort internasjonalt selskap. Han betegner læringskurven i selskapet som bratt. En stor gruppe ansatte dro på opplæringskurs til USA, og her var mange faggrupper blandet. Sivilingeniører, siviløkonomer, og noen samfunnsvitere. De ble imidlertid delt inn i grupper etter arbeidsområde. Vi kommer inn på hvordan Stian opplever møtet med andre profesjoner, og hvordan han plasserer sosiologien i denne sammenhengen. Han er enig at sosiologien ikke kan betegnes som en profesjon, og mener dette til tider kan være frustrerende. I hovedsak mener han at det grunner i sosiologiens mangel på "verktøy". En jurist eller økonom vil til motsetning ha et sett modeller eller metoder som i større grad kan brukes praktisk. Stian forteller videre hvordan han tror konsulentbransjen gjorde at han raskt ble oppmerksom på dette: " (...) det at jeg tok steget rett ut i det private arbeidsmarkedet gjør kanskje at jeg møter disse utfordringene raskere enn en som kanskje går rundt i korridorene på et departement. At jeg blir nødt til å tenke over det og blir alene med å tenke på det" (Stian). Han kan kun komme på én annen sosiolog som har vært ansatt i selskapet i samme tidsrom som han. De ansattes fagbakgrunn er variert, men det er generelt få med samfunnsfaglig eller humanistisk bakgrunn. I en periode møtte han imidlertid andre sosiologer utenfor jobben gjennom et sosiologinettverk, på samme måte som Halvor og Christian. Stian forteller at han klart føler en identifisering med sosiologifaget, og spesielt med sin egen retning: arbeids- og organisasjonssosiologi. Han understreker for så vidt at det kun er når han *tenker etter*, at han føler seg som en sosiolog. I konsulenthverdagen tenker han sjelden over den sosiologiske fagidentiteten.

5.5 Aleksander

Aleksander har erfaring fra et litt annen type konsulentarbeid enn de foregående informantene. Det første selskapet Aleksander jobbet i var et stort konsultentselskap, hvor han selv var ansatt i en underavdeling for samfunnsvitere. I denne underavdelingen var det 25 ansatte. Etter noen år valgte syv av disse 25 å starte et eget selskap, og Aleksander var en av dem. Typiske oppdrag i dette selskapet var knyttet til lederutvikling, konflikthåndtering, fusjonsrådgivning og endringsprosesser. Samtidig understreker Aleksander at de også jobbet med omorganisering og strategi for toppledere. I denne sammenhengen opplevde Aleksander seg selv ofte som en rådgiver for toppledere.

Aleksander kommer selv inn på hva slags forhold han har til sosiologifaget og identifiseringen med det. Han mener at han bruker mye sosiologi i arbeidet sitt, og understreker hvordan begreper som solidaritet, samhold, identifisering og bedriftskultur går igjen. Fagidentiteten hans er sterk, og han opplever seg selv klart som sosiolog. Det har han gjort siden studietiden. Selv om han mener at mye av arbeidet er preget av sosiologien synes han det fungerer fint å samarbeide med andre fagdisipliner. Både i det første og det andre selskapet var det en god blanding av samfunnsvitenskaplig bakgrunn, noe han mente var viktig. En samfunnsøkonom og en sosiolog kunne ha vidt forskjellige tilnærminger og løsninger. Ved å samarbeide tilegnet de seg hverandres kunnskap: ”Alle hadde en *primærkompetanse*, og så tilegnet man seg en *sekundærkompetanse*” (Aleksander). Det er naturlig og uproblematisk for Aleksander at sosiologifaget ikke kan betegnes som en profesjon. Tvert i mot mener han det kan være positivt. Han understreker hvordan sosiologer har begreper og teorier som en eventuell kjerne, men at faget er fortsatt fleksibelt og kan brukes til mye. I følge Aleksander har vi derimot ikke monopol på metodene våre, noe han mener underbygger hvorfor faget ikke kan omtales som en profesjon.

5.6 Kristin

Kristins erfaring med konsulentarbeid skiller seg også fra de fire førstes. I utgangpunktet jobbet hun lenge i offentlig sektor, og hadde flere ulike lederposisjoner der. Etterhvert valgte hun å bruke erfaringene sine herfra til å starte noe eget. Hun startet derfor et lite konsultentselskap. I hovedsak jobber hun med å utføre analyser for offentlige og private

virksomheter. Analysene kan være både kvalitative og kvantitative. Hun eksemplifiserer hvordan et typisk oppdrag kan se ut: ” En kommune trenger for eksempel å evaluere kvaliteten og produktiviteten på sine tjenester, eller trenger en økonomisk oversikt. Her kommer vi inn” (Kristin). I tillegg har det lille selskapet samarbeidet med flere store konsulentselskaper på enkeltprosjekter. Ett av selskapene hun nevner er arbeidsgiveren til en av mine andre informanter.

I det lille konsulentselskapet er både økonomisk og samfunnsvitenskapelig fagbakgrunn representert. Kristin mener hun drar nytte av fagdiversiteten. Hun opplever at fagene utfyller hverandre og er grunnlag for gjensidig læring. Hun mener for eksempel at sosiologi og økonomi er en god kombinasjon. Den sosiologiske fagidentiteten har vært sterk siden studietiden, og hun understreker hvordan mye av konsulentarbeidet trekker på sosiologiske elementer. ”Så å si alt er jo sosiologi, men ofte i skjulte former” (Kristin). Likevel lurte hun på om hun med årene føler en sterkere identifisering med tittelen *samfunnsviter*. Årsaken til dette mener hun ligger i at hun har lært seg mye nytt underveis i karrieren, og at det derfor er naturlig å betegne kompetansen som *samfunnsvitenskapelig* i stedet for *sosiologisk*. At sosiologifaget ikke kan betegnes som en profesjon mener hun til tider kan være problematisk. Likevel understreker hun at sosiologiens styrke ligger i bredden og tilnærmingsmåten, og hun poengterer hvordan dette kan være vel så verdifullt i konsulentbransjen som en spesialisert profesjonsutdanning som for eksempel økonomi.

5.7 Ellen

Ellen har i likhet med Halvor lang erfaring fra konsulentbransjen. Over en lengre periode var hun ansatt i et stort amerikansk konsulentselskap, og jobbet her i en underavdeling som skulle satse på offentlig sektor. I denne gruppen var det ingen andre samfunnsvitere bortsett fra én psykolog. Det var Ellens tidligere erfaringer fra offentlig sektor som gjorde at hun var ønsket til stillingen. Ellen mener det største skillet i selskapet gikk mellom oppdrag for offentlig sektor og privat sektor. De som jobbet mot offentlig sektor drev for det meste med ulike utredninger. Dette er ikke noe det private arbeidsmarkedet etterspør, kun universiteter, forskning og liknende. Selv jobbet Ellen én gang med gruppen som konsentrerte seg om oppdrag fra det private markedet. Hun beskriver hvordan miljøet var preget av en typisk hard, svært hierarkisk *konsulentkultur*, og understreker hvordan

økonomene raskt kjente seg igjen i ”case-teknikkene” som ble brukt. Ellen mener det er mulig å snakke om to hovedkategorier av konsultentselskaper: ”Myke” selskaper (som jobber med Human Resources, personal- og ledelsesutvikling, prosessanalyse eller liknende) og ”harde” selskaper (som jobber med mer økonomisk tunge evalueringer eller analyser). Da Ellen jobbet i den gruppa som rettet seg mot privat sektor opplevde hun at hun var inne i et slikt ”hardt” konsulentmiljø. Ellen tror flere sosiologer søker seg til såkalte ”myke” selskaper, men at den sosiologiske utdanningen vil oppleves som svært teoretisk uavhengig hvilken del av bransjen du sikter deg inn mot. Ellen mener det blir feil å kalle sosiologiutdanningen en profesjon, men opplever dette bare til en viss grad som en utfordring. ”De jeg møter fra andre profesjoner er kanskje litt i gråsonen, ikke ytterpunktene av det å for eksempel være økonom. I tillegg er jeg kanskje selv i gråsonen, ikke nødvendigvis den jevne sosiologen som ønsker seg til forskningen” (Ellen). På bakgrunn av dette opplever ikke Ellen det som noe stort problem at sosiologien ikke kan karakteriseres som en profesjon.

5.8 Siri

Også **Siri** har lang erfaring fra konsulentbransjen. Hun har vært innom flere selskaper, og har mye på hjertet om sosiologisk fagidentitet i møte med denne bransjen. Hun understreker tidlig at hun har en sterk sosiologisk fagidentitet, både til hovedretningen *arbeids- og organisasjonssosiolog*, og til faget som helhet. Siri er opptatt av å bruke sosiologien i konsulentarbeidet, og forklarer hvordan stor suksess i konsulentbransjen kan gå hånd i hånd med den sosiologiske fagidentiteten. I hovedsak henger dette sammen med at du må forstå hvordan bransjen fungerer: ”Du må kunne fakturere, selge, og ikke bruke mer tid på et prosjekt enn at det gir mersalg”(Siri). Bransjen er hard, og du er ofte alene. Siri poengterer at ingen bryr seg om *hvordan* du gjør dette, så lenge du leverer varene. Hvis du derfor er flik til å bruke sosiologien så den passer inn her (om enn i skjulte termer), kan du altså gjøre det så mye du vil. Arbeidsoppgavene til Siri har variert etter hvilket selskap hun har vært ansatt i. Hun har blant annet vært innom selskaper som jobber med endringsledelse og organisasjonsutvikling, i tillegg til at hun har mye erfaring med rekruttering og strategisk rådgivning for toppledere. Siri påpeker imidlertid at det ikke alltid er like lett å være sosiolog i konsulentbransjen. At sosiologien heller ikke kan betegnes som en profesjon opplever hun som utfordrende. Men hun legger til at fordelene med faget er bredden og

dybden du får. Hun poengterer hvordan du som organisasjonssosiolog ”skjønner (...) forskjellen på et hierarki og dynamiske organisasjoner, rigide statiske byråkratier i forhold til bevegelige nettverksorganisasjoner, og ulike kommunikative prosesser” (Siri). Dette har for eksempel økonomene mindre forutsener for å forstå, mener Siri. Hun legger til hvordan de sosiologiske metodene har vært en sentral del av hennes verktøy: å kunne utføre dybdeintervjuer på høyt nivå er gull verdt.

5.9 Mona

Som flere av informantene mine var også **Mona** bevisst på at hun ønsket å jobbe i konsulentbransjen før hun var ferdig med studiene. At hennes avsluttende oppgave handlet om konsulentbransjen gjorde henne også attraktiv for selskapet hun begynte i rett etter studiene, som var et stort amerikansk konsultentselskap. Hun forteller at hun var den eneste sosiologen der da hun startet, og kollegene hennes var i hovedsak fra BI eller Handelshøyskolen i Bergen. De gjorde oppdrag for både offentlig og privat sektor, og mer konkret var det snakk om å utføre brukerundersøkelser eller rapporter, og de nyansatte konsulentene var med på prosessen fra begynnelse til slutt: ”Vi var med på alt fra å gjøre intervjuer til å skrive de avsluttende rapportene, gjøre research i forkant (...), og å presentere det ferdige produktet for kunden” (Mona). Kunder i privat sektor etterspurte ofte prosjekter som dreiet seg rundt endringsledelse og organisasjonsutvikling. Mona understreker at utfordringen ved å være sosiolog her var at du ikke hadde den *økonomisjargongen* som studentene fra BI eller Handelsskolen hadde:

Ja, altså det som er forskjellen når man er sosiolog er jo at man ikke har så god kjennskap til alle disse *begrepene* som de som har business-bakgrunn. For eksempel ”strategi”. De kjenner til ”Porter”, til verdikjeder og liknende begreper, og har disse begrepene inne. Det må du ha som konsulent. Du må vite hva en forretningsprosess er, hva strategiutvikling er.

Mona

Mona forteller videre hvordan du er nødt til å lære deg dette og samtidig gjøre sosiologen praktisk. Hun opplever at det du lærer på universitetet er svært teoretisk. Å tilegne seg disse begrepene og forstå bruken av de, går imidlertid ikke utover fagidentiteten, mener Mona. Hun understreker at hvis hun må velge hva hun identifiserer seg mest med vil det nok bli retningen hun har spesialisert seg innenfor: organisasjonssosiologi. Selv opplever hun at den

sosiologiske fagidentiteten har økt med årene, og tror det er fordi den blir satt i *kontrast* med et helt annet miljø. ”Det blir veldig lett å vite hvem du er når du er annerledes enn de andre” (Mona).

5.10 Oppsummering

Min intensjon med dette kapitlet har vært å gi leseren en hovedinntrykk av hvem jeg har intervjuet. Alle har ulike erfaringer med konsulentbransjen, men det er likevel mye som knytter dem sammen. De fleste mener for eksempel å fortsatt ha en sterk fagidentitet, enten til faget som helhet eller til enketretninger. At sosiologutdanningen er svært teoretisk er et annet synspunkt som trekkes frem av flere. Informantene har erfaring fra ulike konsulentmiljøer, og har derfor også ulike erfaringer med arbeidsoppgaver og kolleger. Noen har bevart den sosiologiske fagidentiteten i større grad enn andre. Jeg vil i neste kapittel utdype hva informantene fortalte meg og tolke dette i lys av tidligere forskning og teoretiske perspektiver.

6. Analyse

I denne delen av oppgaven ønsker jeg å gjøre rede for mine funn fra intervjuene og diskutere dem i lys av problemstillingen jeg presenterte innledningsvis i oppgaven, samt teori og tidligere forskning. Jeg har valgt å dele inn kapitlene etter tema og flette inn teoretiske bidrag underveis. Jeg begynner med mitt første forskningsspørsmål, som tar for seg informantenes forhold til sitt eget fag i studietiden og den tilhørende fagidentiteten ved endt sosiologistudium. Det at mine informanter avsluttet sin sosiologigrad flere år siden, gjør at denne delen i stor grad bygge på hvordan informantene *husker* å ha opplevd sin fagidentitet tilbake i studietiden. Siden jeg i denne undersøkelsen verken har hatt tid til eller intensjon om å følge informantene over tid, vil dette også være den mest hensiktsmessige måten for meg å finne ut hvordan informantene opplever utviklingen av fagidentiteten med årene.

Videre ønsker jeg å komme inn på informantenes opplevelse av konsulentselskapene. Hva kjennetegner de ulike konsulentselskapene – og hvordan er fagsammensetningen? I hvor stor grad identifiserer informantene seg med selskapene? Dette vil bygge opp til analysens siste del, hvor jeg vil diskutere informantenes opplevelse av sin sosiologiske fagidentitet i møte med arbeidet i konsulentselskapene. Hvordan kombinerer informantene den sosiologiske fagidentiteten med konsulentrollen? Vil graden av bevart fagidentitet variere med hva slags konsulentselskap informantene har erfaring fra? Mot slutten av kapitlet vil jeg gjøre rede for mulige årsaker til variasjonene mellom informantene, før jeg avslutningsvis oppsummerer hovedtrekkene.

6.1 Informantenes forhold til den sosiologiske fagidentiteten

Som jeg var inne på i teorikapittelet kan den sosiologiske fagidentiteten forstås og forklares med tilhørigheten i et sosiologisk fagmiljø, noe en mangeårig sosiologiutdannelse er det mest naturlige eksempelet på. Spørsmålet blir da i hvilken grad og hvordan informantene opplevde å bli påvirket av sosiologimiljøet under utdannelsen. Opplevde de seg som sosiologer? Eller som samfunnsvitere? Her var det liten tvil i svarene. Flesteparten opplevde klart at de var sosiologer etter endt sosiologistudium. Det finnes likevel variasjon i informantenes svar, som jeg vil diskutere nedenfor.

6.1.1 Identifisering med sosiologifaget

Et akademisk miljø vil både i følge Bourdieu (1996) og Becker (2001) være sammensatt av flere elementer. Maktkamper innad i academia, teoriens rolle og faglige nettverk er bare noen av elementene som blir trukket frem hos forfatterne. Dette vil naturlig nok berøre vitenskapelig ansatte i større grad enn studenter. Likevel er studentene en nødvendig del for at akademiske miljø skal finne sted. Det vil være naturlig å tro at studenter som nærmer seg sin avsluttende del av hovedfaget/mastergraden har en sterkere fagtilknytning enn studenter som kun har studert et par år. Identitet bygges over tid, gjennom prosesser (Jenkins 2006:29). At alle mine informanter har avlagt hovedfag eller tilsvarende i sosiologi, vil kunne være med på å forklare mye av fagidentiteten. Det kan dermed ikke utelukkes at jeg hadde fått andre svar dersom jeg hadde intervjuet personer med et lavere antall studieår av sosiologifaget i bagasjen.

At flesteparten av mine informanter opplever at sosiologifaget påvirket deres identitet, er ikke unaturlig sett i lys av generell identitetsteori. Meads forståelse av hvordan meg-et defineres av omgivelsene gir i denne sammenheng mening. En mangeårig utdanning vil påvirke en persons identitet og føye seg naturlig inn som sekundærsosialisering (Berger og Luckmann 2000) formet av det aktuelle miljøet. Det sosiologiske fagmiljøet er en del av en større kunnskapsorganisasjon, og jeg påpekte tidligere hvordan organisasjoner og institusjoner kan være en sentral kilde til identitetskonstruksjon (Jenkins 2006).

Sosiologistudentene blir en del av fagmiljøet, og blir kjent med hvordan "the way things are done", slik Jenkins formulerer det (Jenkins 2006: 159). Også Lundtveit (2005) understreker hvordan et akademisk miljø er med på å forme en identitet. Hun fokuserer imidlertid i hovedsak på academia som en *helhet* og ikke på enkeltfag slik jeg gjør. Det vil være sannsynlig å anta at det fagmiljøet man tilhører innad i academia vil virke som en enda sterkere påvirkningsfaktor for identitetskonstruksjonen enn universitetet som helhet, siden dette vil være hovedarenaen for de faglige impulsene.

Det var imidlertid ikke alle informantene som hadde mest tilknytning til den overordnede *sosiolog*tittelen, noe jeg også var inne på i forrige kapittel. Fem av informantene mente at de hadde en sterkere tilhørighet til den delen av sosiologien som de har fordypet seg i: arbeids- og organisasjonssosiologi. De som hadde fordypet seg i andre retninger i sosiologien hadde også en sterk tilknytning til retningen sin, men valgte i større grad å betegne seg som

sosiolog enn for eksempel ”avvikssosiolog”. Sosiologene som hadde fordypet seg i arbeids- og organisasjonssosiologi brukte i større grad merkelappen ”arbeids- og organisasjonssosiolog” hvis de skulle fortelle hva de var. Dette kan ha en sammenheng med at mye konsulentvirksomhet beveger seg innenfor samme områder som arbeids- og organisasjonssosiologi gjør. En informant velger å beskrive fagidentiteten sin slik:

Det jeg opplevde da [mot slutten av studietiden] var at vi helt klart var sosiologer. Det vi definerte oss i forhold til var hvilken retning du tok. Jeg opplevde, og opplever ennå, meg selv mye mer som en arbeids- og organisasjonssosiolog enn en annen type sosiolog. Avvikssosiologi og kjønnsosiologi har jeg lest litt om, men det er på en måte arbeids- og organisasjonssosiolog jeg er.

Halvor

Jeg spurte den samme informanten om han mente at området han fordypet seg innenfor ble avgjørende for hva han identifiserte seg med, og han svarte: ”Ja, det tror jeg helt klart (...). I alle fall for min del var det helt klart. Retningen på hovedfaget var helt avgjørende for hvilken fagidentitet jeg skulle ha” (Halvor).

Det er liten tvil om at universitets- og fagmiljøet påvirker den enkeltes identitet. Bourdieus og Bechers forståelse av universitetet som en ”egen verden” kan være med på å underbygge dette. Også Lundtveit (2005) beskriver hvordan en langvarig universitetsutdanning påvirker informantene. Kan det imidlertid hende at identitetspåvirkningen er mer nyansert enn som så? At hele fem av informantene mine betegner seg som arbeids- og organisasjonssosiolog fremfor sosiolog, kan indikere dette. Ronald Barnett (2000) diskuterer identitetskonstruksjon i akademia når han bygger videre på sin forståelse av universitetsverden gjennom *Realizing the University in a age of supercomplexity* (2000). Den røde tråden her er hvordan universitetsstrukturer og -miljø endrer seg som følge av et stadig mer sammensatt og komplekst samfunn. Universitetet er preget av fragmentering og trekkes stadig mellom gamle og nye tradisjoner – samtidig som det formes av andre universitetsmiljøer verden over (Barnett 2000:114). Individuer i universitetsstrukturen må forholde seg til stadig mer flytende faggrenser og nye disipliner. ”To talk unreservedly of the university as a community *tout court* is to strain credulity” (Barnett 114). Universitetet som sådan kan altså ikke forstås som en unison enhet. Barnett presiserer videre hvordan:

(...) modern academic life allows precisely for boundaries, identities and rules perpetually to be remade: collegiality, in other words, can and has to be continually remade. New courses are formed and new research is undertaken,

calling perhaps for new disciplinary and even multidisciplinary alliances: allegiances are made anew. The students form their own programs by weaving their own paths through the modules on offer, paths that cut across disciplinary groupings.

Barnett (2000:115).

Dette er treffende med det mine informanter mente om sin egen identitet, og ikke minst i sammenheng med utviklingen av stadig flere ”bindestrekssosiologier”. Videre understreker Barnett hvordan dette fører til utviklingen av multiple identiteter. Det er altså naturlig å kunne identifisere seg med flere titler samtidig, for eksempel akademiker, sosiolog og organisasjonssosiolog. Noe flere av mine informanter bekreftet.

Katrine Holtet (1996) sin analyse av sosiologisk fagidentitet blant studenter i Oslo og Stockholm blir interessant i denne sammenhengen. Hennes funn er i hovedsak at Oslo-studentene i større grad opplever seg som sosiologer, mens Stockholm-studentene betegner seg som ”samhällsvetare” eller ”utredare” (Holtet 1996:127,128). Har Oslo-studenter en sterkere sosiologisk fagidentitet? Eller kan vi gjennom Barnett tolke det svenske akademiske miljøet som mer flytende? Holtets informanter i Sverige understreket at de ofte samarbeidet eller var på prosjekt med andre studenter fra ulike faglige retninger. De norske informantene opplyste til motsetning at de ofte var alene med sin hovedoppgave. Hvis faggrensene er mer flytende og forskningsarbeidet blir klassifisert etter *tema* heller enn *fag*, vil det være naturlig å anta at selve fagtittelen kan bli mindre anvendbar. Ved å kalle seg for ”samhällsvetar” eller ”utredar” vil ikke den enkelte studenten binde seg til en lukket fagdisiplin. Tittelen blir derfor bredere og kan forbindes med flere retninger og tema. Den blir kanskje også mer anvendbar? Med betegnelsen ”utredar” vil du i større grad signalisere hva du *gjør*, i stedet for hvilket spesifikt fag du kan noe om. Studentene i Stockholm understreket at folk i alle fall visste hva du gjorde hvis du fortalte at du var ”utredare”, i motsetning til når du fortalte at du var sosiolog. At Oslo-studentene bemerket at de ofte opplevde å måtte forklare hva en sosiolog er til bekjente, er i denne sammenheng påfallende. På samme måte understreker noen av mine informanter at å kalle seg arbeid- og organisasjonssosiolog bidrar til at folk skjønner mer av hva du kan. Om folk ikke forstår akkurat hva en sosiolog gjør, forstår de i alle fall at det er i tilknytning til organisasjon og arbeidsliv. Sosiologtittelen i seg selv forteller lite for utenforstående og noen fant derfor løsningen på dette ved å henvise til spesialområdet i tittelen sin. Stian understreker samtidig at selv om det er sosiologien han føler sterkest tilhørighet til kan han ofte presentere seg som samfunnsviter så han slipper å

58

måtte forklare hva en sosiolog er. Det er, slik han opplever det, større kjennskap til hva en samfunnsviter er i næringslivet.

6.1.2 Å tilhøre et sosialt fellesskap

Holtet (1996) tar som nevnt utgangspunkt i Lysgaards teori om underordnedes fellesskap for å belyse den sosiologiske fagidentiteten. Det er gruppetilhørigheten som understrekes. Dette finner vi også raskt igjen hos Holm-Petersen, Asmussen og Willemann (2006) som redegjør for sykepleiernes fagidentitet. Hvis fellesskapet er med på å forme din tilhørighet vil det kanskje være naturlig å tenke at jo mer tid en tilbringer i miljøet, desto større vil tilhørigheten bli. Jeg kom inn på dette under et par av intervjuene da jeg spurte om tilknytningen til studentmiljøet i studietiden. To av informantene mine hadde små barn mens de studerte og hadde derfor ikke tilbrakt mer tid enn absolutt nødvendig på universitetet. En av informantene beskriver det slik:

Min studieteknikk var litt sånn ”fort inn – og fort ut igjen”. Få levert i barnehagen – komme meg på lesesalen – og komme meg tilbake til barnehagen for å hente. Så jeg var ikke noe aktiv i studentmiljøet. Jeg var effektiv, og en av de få som leverte på normert tid. Det sosiale var jeg ikke med på.

Mona

Jeg spurte videre om hun følte seg tilknyttet til faget likevel, og det gjorde hun i aller høyeste grad. Den andre informanten var i en noe liknede situasjon, men hadde i tillegg jobb ved siden av. Til tross for mange baller i luften utenfor studentmiljøet var det ingen tvil om tilknytningen til faget her heller:

Altså, jeg skulle jo egentlig bli pedagog, men så måtte jeg ta et annet fag – og sosiologiforelesningene passet tidsmessig. Men så ble jeg helt hekta. Kjønnssosiologi var jo helt fantastisk. Sosiologi er jo et nokså politisk fag. Så jeg begynte å forstå dette med sosial konstruksjon, at biologien ikke har noen ting å si. Bourdieu og Foucault – og syntes at livet var herlig. Jeg tenkte: hvordan er det jeg har oppdratt barna mine, det er jo helt feil! Jeg så ”sosiologilyset” og jeg elsket sosiologi. Jeg kunne ikke vært noe annet enn sosiolog.

Siri

Det er liten tvil om at Siris fagidentitet er sterk. Sammenliknet med de andre informantene var hun, sammen med Mona og Aleksander, den som uttrykte dette sterkest. Til tross for at de begge hadde mye og tidkrevende arbeid på si. Ut fra dette kan vi kanskje lese at den

sosiologiske fagidentiteten ikke nødvendigvis henger sammen med antall timer tilbrakt i det sosiale fagmiljøet. Identifiseringen med faget kan like gjerne utvikles uten å være en ”synlig” del av det sosiale miljøet – som i alle fall Mona deltok lite i.

6.1.3 Å ikke tilhøre en profesjon

Et hovedfag eller en mastergrad er en langvarig, krevende utdannelse på lik linje med en god del profesjonsstudier. I lys av Ulf Torgersens definisjon vil sosiologifaget ikke kunne betegnes som en profesjon. Den fører verken til et bestemt yrke, og yrkene sosiologene velger kan ofte fylles av personer med andre fagbakgrunner (Torgersen 1972:10). Unntatt fra dette er muligens forskningsbransjen. Jeg spurte informantene om deres forhold til begrepet ”profesjon” og hvordan de plasserte sosiologifaget i forhold til det. Informantene er enig at sosiologifaget ikke kan kalles en profesjon, men de hadde ulik forståelse av om dette var positivt eller negativt. Det er merkbart at det er de informantene som mener at de bruker mye sosiologi i jobben sin som mener det kan være en utfordring at sosiologien ikke omtales som en profesjon. Tre av informantene opplevde imidlertid ikke dette som en utfordring. Ole er en av dem, og han understreker hvordan fagbakgrunnen ikke har noe å si så lenge du er en god problemløser: ”Er du god nok kan du ha så å si hva som helst av fagbakgrunn” (Ole).

Kristin er en av informantene som mener det kan være en utfordring at sosiologien ikke kan betegnes som en profesjon: ”De man møter i næringslivet vet ikke helt hva du er og hva du kan” (Kristin). Samtidig påpeker hun at nettopp dette kan være en styrke. Bredden i faget gjør at hun ofte føler seg mer rustet til å møte uforutsette problemstillinger. ”Som sosiolog er vi trent opp til å spørre: *hva er metoden for å finne ut av dette?*”. Siri er av samme oppfatning og velger å forklare det slik:

Ja, jeg vil si at det er et problem at man ikke kan kalle sosiologien en profesjon. Men det er ikke sosiologene som eier det problemet, det er det næringslivet som eier! For det er næringslivet som ikke er flinke nok til å tenke langsiktig. De tror ingeniører, økonomer og jus er de tre som gjelder. Og det er bare tull. Sosiologer, antropologer og pedagoger har masse å gjøre i næringslivet. Men, det betinger da også at du har sosiologer som klarer å transformere sosiologien til det språket *de* snakker. Jeg kan ikke stå og prate sosiologi til konserndirektører, for da skjønner de jo ingen ting. Sosial konstruksjon; hvem skjønner hva det er for noe?

Siri

Flere av informantene understreker, i likhet med Siri, at dersom sosiologien skal brukes i arbeidssammenheng må den ”transformeres” slik at den passer i den tilhørende konteksten. Og å gjøre det *er jo* nettopp sosiologi. Å bruke sosiologiske termer og teorier direkte i konsulentarbeidet blir vanskelig. ”Og det ville jo heller ikke truffet. Det ville blitt meningsløst”, mener Mona. Likevel opplever Mona at mye kan sies å være sosiologi:

(...) det dreier seg jo om menneskelig atferd, struktur, kultur og liknende. Men man må nok svelge en del kameler i forhold til alle de ideene man har fra sosiologien da. Man må gjøre det praktisk, ikke sant. Sosiologi er jo, i hvert fall når man kommer rett fra universitetet, ganske teoretisk og abstrahert.

Mona

Å gjøre det praktisk vil med andre ord bety å oversette sosiologiske begreper og termer slik at de passer inn i den konkrete konteksten. Alternativt kan en si at du *unnlater* å kalle sosiologi for sosiologi, nettopp for å gjøre det mer forståelig. Dersom du har en profesjonsutdanning vil du ha lært deg et knippe metoder eller verktøy som kan brukes konkret i en yrkessammenheng. En oversettelse av fagbegrepene vil være unødvendig. En legestudent vil kunne bruke metodene og begrepene sine direkte i et legeyrke og en advokatfullmektig vil kunne gjøre det samme. I konsulentbransjen vil det i motsetning ikke være én bestemt utdanningsgruppe som *kan* faget. Dette er også grunnen til at fagdiversitet er mulig å oppnå. Likevel vil noen utdanningsgrupper ha et bedre grunnlag for å forstå konsulentspråket enn andre. I følge mine informanter er dette definitivt ikke sosiologene. Stian mener sosiologiens mangel på konkrete, praktiske verktøy er et av sosiologiens hovedproblem i denne sammenheng:

Du har på en måte få konkrete *verktøy*, som man raskt kan ta i bruk i arbeidslivet. Verktøy som for eksempel en psykolog eller siviløkonom har. (...) for eksempel slike modeller som man bruker i organisasjonsteorien, som siviløkonomene vil kunne dra med seg. Det vi som sosiologer lærte på organisasjonssosiologien var *kritikk* av disse modellene, ikke en alternativ modell.

Stian

Stian skulle gjerne sett at en sosiologigrad kunne deles opp i to valgfrie retninger: en praktisk og en teoretisk. På denne måten vil de søm ønsker en mer arbeidslivsrettet sosiologiutdanning få muligheten til å velge det. Stian forteller videre hvordan han har diskutert sosiologifagets behov for mer konkrete verktøy med flere sosiologer som har

doktorgrad. ”det er jo klart, de blir jo litt provosert, jeg har jo et mye mer pragmatisk forhold til utdannelsen enn det de har. (...) og så sier de gjerne *du kunne jo bare ha studert noe annet, mer praktisk*”. Som en oppfølging av dette understreker Stian deretter at det ikke er behovet for et annet fag han har, men heller å bruke det faget han kan mer praktisk.

Verktøyene som benyttes i den sosiologiske fagdisiplinen er, i likhet med andre retninger innen akademia, teoretisk orientert og fordrer evnen til å stille seg kritisk til det eksisterende (Barnett 1997). Lundtveit (2005) understreker hvordan tilknytningen til ett spesifikt fag kan ”(...) medføre at kandidatene utvikler et språk og faglig lojalitet til sitt fag som gjør det utfordrende å kommunisere på tvers av faggrenser” (Lundtveit 2005:50). Sosiologispråket vil derfor kunne oppleves som et lukket sett av verktøy som gir mening kun innenfor sosiologifagets rammer, og ikke i den mer praktisk orienterte konsulenthverdagen. Stians opplevelse av faget som *kritisk*, og ikke *praktisk*, gir derfor mening.

Spørsmålet i neste rekke blir hva sosiologiutdanningen er ment å være. Stians ønske om en mer praktisk sosiologiretning ligger i akademias hender. Det er ikke til å skyve under teppet at sosiologiutdannelsen skal være et teoretisk rettet dannelsesfag som skal skille seg fra for eksempel mer praktisk rettede høyskolefag. Likevel er det interessant å se Stians ønsker i lys av statistikken over hvor sosiologer jobber etter endt utdanning. 18,4 prosent av sosiologer som var sysselsatt et halvt år etter endt utdanning i 2007 jobbet ved ”Universiteter, høyskoler og forskningsutviklende virksomhet” (NifuStep 2007). Tallet forteller oss ikke noe om hvorvidt disse sosiologene bruker sosiologien *direkte* i sitt daglige arbeid, men det vil være naturlig å tro at i alle fall flesteparten av dem gjør det. På motsatt side vil det da være over 80 prosent som jobber i andre typer stillinger. Mine informanter tilhører sistnevnte kategori. Å få vite noe om hvordan resten av denne gruppen opplever å bruke sosiologien i arbeidet sitt ville gitt interessante sammenlikningsdata. Er det flere som deler Stian sitt synspunkt?

Samtidig som sosiologiske begreper og forståelsesmåter må transformeres for å gi mening i konsulentarbeidet, påpekte flere av mine informanter hvordan sosiologfaget også oppleves som litt ullent av utenforstående. Informantene mener at få faktisk *vet* hva du blir, og at gjengangeren ”blir du sosionom?” ikke er til å unngå. Flere av mine informanter har opplevd å få det spørsmålet av utenforstående, på samme måte som informantene til Holtet (1996). Med andre ord kan det se ut som denne frasen ikke har gått ut på dato de siste årene. Stian beskriver opplevelsen av å bli møtt som sosiolog i et konsulentselskap slik: ”Jeg fikk ofte

høre *ja du som er sosionom*, og da måtte jeg liksom forklare hva forskjellen var. Det sier jo litt om hva slags ”hule” man kommer inn i da, de som kommer fra BI eller NHH kjenner ikke til hva som er hva” (Stian). Om ikke *sosiolog* blandes med *sosionom*, kan det også forveksles med andre fagretninger i samme gate. En annen informant hadde hatt en litt annerledes opplevelse, og forklarer det slik:

(...) og det veldig mange ikke skjønnte eller visste, særlig økonomene, var forskjellen på sosiologi og psykologi, ikke sant. Så du ble jo sett på som en psykolog da. Det var en litt interessant utfordring, sånn identitetsmessig, de andre opplever deg som en annen type identitet enn det du er. Fordi alle vet hva du blir når du studerer psykologi, men få vet hva du blir når du studerer sosiologi.

Halvor

Informantene møter kolleger som har vage inntrykk av hva sosiologi er. Og, hva *er* egentlig sosiologi? Dersom du slår opp i leksikon finnes en kort definisjon: *studium av mellommenneskelige forhold, i smågrupper, storgrupper, organisasjoner og storsamfunn* (CAPLEX 2009). Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi ved Universitetet i Oslo har en lenger beskrivelse av faget og trekker frem aktuelle forskningsområder som kultur, sosial ulikhet, kjønn, hverdagsliv, nære relasjoner og organisasjon. I tillegg presenteres en oversikt over ulike metoder som brukes i denne forskningen (ISS 2009). Hovedbudskapet er imidlertid at faget er bredt, faktisk det bredeste av samfunnsvitenskapene (ISS 2009). Det er klart at jo bredere faget er, desto vanskeligere blir det for utenforstående å sette fingeren på hva det inneholder. Dermed kan det lett fremstå som ullent. Å kunne forklare hva sosiologi er, og hva en sosiolog kan, blir derfor viktig. Som Siri påpekte vil det derfor være viktig for sosiologene å selv transformere sosiologien slik at den blir forståelig i en ny kontekst.

6.2 Informantenes møte med konsulentselskapene

At faget sosiologi kan oppfattes som ullent er én ting. Men hva med konsulentbransjen? Er den mindre ullen? Å i det hele tatt forholde seg til begrepet *konsulentbransjen* er risikofyllt. Begrepet dekker over svært ulike virksomheter og kan derfor være vanskelig å definere. Det som imidlertid kan sies å være generelle kjennetegn ved de fleste selskapene i bransjen er at de utøver rådgivende virksomhet for kunder i offentlig eller privat sektor og at det ofte er snakk om et profitorientert arbeid med høye inntjeningskrav. Informantene var selv enige i at det å jobbe i konsulentbransjen kan innebære vidt forskjellig arbeid. Som jeg var inne på i

de foregående kapitlene har mine informanter erfaring med ulike former for konsulentarbeid. Noe som også er interessant å diskutere i lys av den sosiologiske fagidentiteten. Vil fagidentiteten variere med hva slags konsulentselskap de jobber i, og hva de faktisk jobber med?

6.2.1 ”Harde” og ”myke” konsulentselskaper

Noen konsulentselskaper er store internasjonale virksomheter mens andre er små og lokale. Andre er dominert av økonomer, andre av samfunnsvitere. Flere har en god blanding. Mine informanter representerer ulike selskaper. Etter hvert som jeg kom i gang med datainnsamlingen fikk jeg et stadig sterkere inntrykk av hva konsulentarbeid faktisk *er*. Jeg ønsker derfor å gi en redegjørelse for min oppfatning av hvordan konsulentselskapene skiller seg fra hverandre, og hva slags arbeidsoppgaver som kjennetegner de ulike konsulentrollene. Først vil jeg imidlertid redegjøre for hvordan informantene *selv* beskrev selskapene. Den enkelte informants beskrivelse avviker på noen punkter fra det totale inntrykket jeg fikk etter datainnsamlingen, og jeg vil presisere på hvilken måte nedenfor.

I begynnelsen av oppgaveskrivingen stilte jeg meg selv ofte spørsmålet: ”Hva *gjør* egentlig en konsulent?” Det skulle vise seg at dette spørsmålet var vanskeligere å besvare enn jeg i utgangspunktet hadde forventet. Som nevnt ovenfor kan det å utøve konsulentvirksomhet være så mangt, og noen ganger fikk jeg følelsen av at det kunne bety nesten hva som helst. Etter hvert som jeg gjennomførte intervjuene merket jeg meg imidlertid at informantene selv gjerne skilte mellom såkalte ”harde” og ”myke” konsulentselskaper.

Ellen mente, som nevnt i forrige kapittel, hvordan det ville være naturlig å plassere konsulenter som jobber med Human Resources (HR), personal- og ledelsesutvikling, prosessanalyse og liknende i den ”myke” retningen av konsulentbransjen. ”På den andre siden har du de som jobber med analyse og evaluering av økonomi og liknende. Mer *harde* problemstillinger som kanskje er mindre vanlig for sosiologer å jobbe med” (Ellen). Selv har Ellen erfaring fra både den hun kaller ”myk” og det hun kaller ”hard” konsulentvirksomhet. I en periode jobbet hun i et stort amerikansk konsulentselskap, som hun klart betegnet som den mer harde typen. Likevel jobbet hun for det meste innen en mer ”myk” del av selskapet, som hadde spesialisert seg på å gjøre oppdrag for offentlig sektor. Her var det flere samfunnsvitere, og hun opplevde at arbeidsoppgavene var av en mer sosiologivennlig

art. Arbeidsoppdragene var ikke bare tilknyttet økonomi, noe de gjerne var i resten av selskapet. I hovedsak jobbet hun med utredningsarbeid for ulike deler av offentlig sektor, og hun jobbet da sammen med seks andre konsulenter. Likevel synes hun det var gøy å prøve seg i miljøet som rettet seg mot privat sektor, noe hun fikk mulighet til gjennom et enkeltprosjekt. Hun betegner kulturen i dette arbeidsmiljøet som ”et eldorado for en antropolog som ønsker å gjøre feltarbeid” fordi miljøet var så gjennomsyret av en ”typisk amerikansk konsulentkultur” (Ellen). Jeg spurte henne hva hun mente med det, og hun trakk frem kjennetegn som høyt tempo, store forventninger til inntjening, svært hierarkisk system, mye interne ”koder” i arbeidsspråket, et konkurransepreget miljø og en felles forventning om hvordan en skulle være kledd. Her var det ingen sosiologer, og fagsammensetningen var i stor grad preget av økonomer og ingeniører. Selv følte hun seg mer hjemme blant konsulentene som jobbet mot offentlig sektor.

Det er ikke bare Ellen som understreker slike kjennetegn ved bransjen. Også Ole mener at det kan trekkes en skillelinje mellom ulike typer konsulentvirksomhet. Selv tror han få sosiologer ønsker seg til slike ”harde” selskaper som han selv mener å ha erfaring fra. Mye av grunnen til det tror han finnes allerede ved seleksjonen inn på studiene. ”De som søker på sosiologi er ofte livredde for tall (...) og flertallet synes det er gøy med Bourdieu i stedet for strategi- og teknologiutvikling, som jo mange av konsulentselskapene holder på med” (Ole). Han mener det derfor er naturlig at han har møtt få sosiologer i bransjen, og at mange muligens har havnet der litt tilfeldig.

De sosiologene som ønsker å begynne i konsulentbransjen har gjerne gått på organisasjonssosiologi og drevet med arbeidslivsforskning. Og de havner ofte i norske konsulentselskaper som jobber med for eksempel endringsprosesser. Er relativt få i den, kall det gjerne ”harde” konsulentbransjen, som jobber med toppledere og harde beslutninger.

Ole

I den ”harde” konsulentbransjen som Ole selv mener å jobbe i, forteller han at arbeidsoppgavene i stor grad er knyttet til strategirådgivning for bedrifter som skal ta viktige avgjørelser. I små team kommer de inn i store bedrifter og jobber sammen med administrerende direktør, styreleder og noen av topplerne. ”Vi er ofte inne på de helt kritiske punktene i en organisasjons historie (...). Vår viktigste kjernekompetanse er å jobbe med strukturert problemløsning” (Ole). Som det kommer frem av sitatet ovenfor mener Ole at konsulentvirksomhet tilknyttet for eksempel endringsledelse kan betegnes som en mykere

retning innen bransjen. Flere av mine andre informanter har erfaring med nettopp denne type arbeid. At arbeidsoppgavene kan karakteriseres som ”myke” gjør ikke nødvendigvis at arbeidsmiljøet oppfattes som mykt. Enkelte av mine informanter jobbet i hva en kanskje kan kalle en mellomting mellom hard og myk konsulentvirksomhet. Arbeidsoppgavene som ofte var knyttet til endringsledelse, organisering av personalstruktur og organisasjonsdesign. Tematisk er dette kanskje noe av det nærmeste en kommer sosiologifaget i konsulentbransjen. Likevel betegner flere av informantene sitt selskap som tøft og svært resultatorientert. Selskapene er store og amerikanske, og den profitorienterte kulturen er langt fra ”myk”. Både Siri og Halvor beskriver hvordan de opplever at både sitt og liknende selskaper er preget av et hardkjør som styres av økonomer og ingeniører.

Aleksander har på sin side erfaring fra et mindre konsulentselskap der flesteparten av de ansatte er samfunnsvitere. Han påpeker at *bransjen* er hard og konkurransepreget, men betegner ikke sitt eget arbeidsmiljø som spesielt tøft eller hardt. Arbeidsoppgavene hans var i stor grad knyttet til lederutvikling, konflikthåndtering, fusjonsrådgivning og arbeid med endringsprosesser. Selv opplevde han, i likhet med flere av de andre informantene, at mye av dette var arbeidsoppgaver som passet en sosiolog.

Det er ikke tvil om at informantene opplever at konsulentbransjen er fragmentert. At flere skiller mellom ”harde” og ”myke” selskaper gjenspeiler dette. En del av informantene mener dette har å gjøre med type arbeidsoppgaver. Er det snakk om HR og endringsprosesser kan det kategoriseres som mykt, er det snakk om ren økonomi og strategi for topplerer kan det på motsatt side betegnes som hardt. Dette skillet må imidlertid problematiseres. Er det kun arbeidsoppgavene som definerer hva som oppleves som ”harde” og ”myke” selskaper, eller spiller flere faktorer inn? Ens subjektive oppfatning og erfaring fra bransjen vil i denne sammenheng være avgjørende. Ole mente som sagt at han selv jobbet i en typisk ”hard” del av bransjen og fortalte om arbeidsoppgaver som strategirådgivning for topplerer og rådgiving i investering eller fusjonsspørsmål. Oles selskap er et stort amerikansk konsulentfirma. Aleksander har på sin side erfaring fra et lite norsk selskap, men arbeidsoppgavene likner i stor grad på Ole sine: rådgivning for topplerer i blant annet strategi- og fusjonsspørsmål. Aleksander omtalte ikke sitt selskap som spesielt ”hardt”. De har med andre ord ganske ulike oppfatninger av arbeidet sitt, selv om det er nokså mange likheter mellom dem.

På motsatt side opplever både Siri og Halvor at selskapet de har erfaring fra er tøft og styrt av økonomer og ingeniører – selv om de jobbet med arbeidsoppgaver som flere av informantene omtaler som ”mykere”. Dette er eksempelvis arbeidsoppgaver tilknyttet HR og endringsledelse. Hvor skillelinjene mellom ”harde” og ”myke” konsulentselskaper går, ser derfor ut til å variere etter øyet som ser. Hvorvidt selskapet har nasjonalt eller internasjonalt eierskap kan se ut til å ha vel så stor betydning som arbeidsoppgavene. Samtidig kan opplevelsen av bedriftskulturen spille inn. Alle informantene som har en opplevelse av selskapet sitt som ”tøft” eller ”hardt” har erfaring fra store amerikanske konsulentfirma. Noen av de samme informantene presiserte også at konsulentkulturen var tøff. Av de som ikke trekker frem dette som karakteristisk ved selskapet sitt har flesteparten erfaring fra små, norske konsulentfirmaer. Informantene bruker de samme begrepene, men legger dem ulik betydning. Hva som betegnes som et ”mykt” selskap for én person kan derfor oppleves som ”hardt” av en annen. Mitt totale inntrykk av selskapene er derfor preget av de ulike beskrivelsene informantene ga meg. For eksempel så jeg flere likheter i arbeidsoppgaver mellom selskapene, selv om informantene selv betegnet selskapene som ulike.

I neste rekke vil det være naturlig å spørre hva informantenes opplevelse av ”hardhet” eller ”mykhet” i selskapene har med den sosiologiske fagidentiteten å gjøre. Vil dette påvirke den enkeltes fagidentitet? Hvem holder eventuelt best på fagidentiteten, de som opplever å være i et ”hardt” konsulentselskap, eller de som opplever å være i et ”mykt”? Her vil det være interessant å trekke inn hvordan organisasjonskulturen og identifiseringen med denne har spilt inn. En sterk organisasjonskultur vil mest sannsynlig påvirke en nyansatts identifisering med selskapet mer enn en svak organisasjonskultur. Identifiseringen med selskapet og dets verdier vil danne grunnlag for én identitet, mens sosiologifaget allerede har dannet grunnlaget for en annen. Hvordan kombinerer informantene disse to identitetsformene? Er det plass til begge, og i så fall hvordan? Ulike former for sosialisering prosesser inn i selskapene vil spille en viktig rolle i denne sammenheng, fordi dette vil påvirke hvordan den nyansatte møter organisasjonskulturen. På hvilken måte ønsker selskapet å påvirke den nyansatte med sin eksisterende kultur og verdier, og i hvor stor grad lykkes de?

6.2.2 Sosialisering prosesser som identitetsskapende

Å sosialiseres inn i en arbeidsorganisasjon kan gjennom Berger og Luckmann (2000) forstås som en naturlig del av et menneskes sekundærsosialisering. Forfatterne utdyper hvordan

sekundærsosialisering bygger på tilegnelse av rollespesifikk kunnskap, så vel som rollespesifikke ordforråd (Berger og Luckmann 2000: 143). I min studie vil det derfor være naturlig å snakke om sosialiseringen inn i en konsulentrolle, med tilhørende kunnskap og ordforråd. Informantene mine har erfaringer fra ulike konsulentselskap og det er naturlig at de derfor har opplevd ulike sosialiseringsprosesser. Ellen gir oss et eksempel på dette når hun forteller om sin erfaring fra det litt mer ”harde” konsulentmiljøet i virksomheten, som jeg redegjorde for i kapittel 5.7. Den optimale konsulentrollen her var helt klart preget av kunnskap og ordforråd sterkt tilknyttet økonomisk tankegang. Hun understreker hvordan dette ga økonomene et fortrinn fordi de allerede kjente til store deler av ordforrådet som tilhørte konsulentrollen, for eksempel begrepet ”case”. Aleksander som til motsetning jobber i et miljø med flere samfunnsvitere ga heller uttrykk for at ordforråd og kunnskap tilhørende den optimale konsulentrollen i hans selskap fint kunne tuftes på sosiologiske fagbegreper, dog med enkelte modifikasjoner. Sosialiseringen inn i denne konsulentrollen var derfor preget av et mer kjent ordforråd enn det Ellen møtte.

Cathrine F. Jakobsen (2003) gjør rede for ulike sosialiseringmetoder som virksomheter kan ta i bruk ved ansettelse av nye medlemmer. Uavhengig hva slags strategier virksomheten velger, påpeker Jakobsen at det å sosialiseres inn i en virksomhet uansett innebærer store omveltninger for den nyansatte. Henning Bang (1995) utdyper videre hvordan den enkelte skal tilpasse seg et nytt miljø, sette seg inn i nye arbeidsoppgaver og lære de normer, verdier og virkelighetsoppfatninger som er gjeldene i organisasjonen (Bang 1995:100). Likevel vil det være naturlig at graden av omveltning vil variere etter hvor mye ressurser og krefter virksomheten setter inn i startfasen. Det vil være nærliggende å anta at virksomheter som bruker mye ressurser på den nyansatte i oppstartsfasen gjør dette fordi de har forventninger om rask opplæring i arbeidsoppgaver og hurtig integrering i organisasjonskulturen. Jo lenger tid en nyansatt bruker på denne prosessen, desto lenger tid tar det før virksomheten kan få fullt utbytte av den nyansatte. Bang (1995) påpeker at enkelte virksomheter benytter seg av spesielt pedagogiske teknikker for å gjøre disse sosialiseringsprosessene sterkere. Noen av disse kan ha en klar emosjonell undertone, og Bang gir fire eksempler på dette:

- 1 når bedriften bevisst utsetter den nyansatte for ydmykende opplevelser for at vedkommende skal sette spørsmålsteget ved nytten av tidligere lærte verdier, oppfatninger og atferd, og fordi et usikkert menneske lettere aksepterer nye normer og verdier enn en selvsikker, trygg person.

-
- 2 når bedriften gjør aktiv og konsekvent bruk av belønning og straff for å fremme verdier, normer og atferd som er i overensstemmelse med den eksisterende kultur.
 - 3 når bedriften benytter ritualer, seremonier og historier om ulike kritiske hendelser i bedriften for å kommunisere og innprente kulturen i nyansatte.
 - 4 når bedriften stadig ”kaster den nyansatte ut i skyttergravene” for at vedkommende raskt skal lære seg hva man legger mest vekt på, hvilke hovedoppgaver bedriften har, og hvordan de skal utføres.

Bang (1995:100).

Bang (1995) påpeker at disse teknikkene i hovedsak vil være å finne i amerikanske bedrifter. Likevel vil det være sannsynlig at også norske virksomheter har sosialiseringspraksis som er tuftet på slike emosjonelle faktorer, selv om de ikke nødvendigvis er så uttalte og ekstreme (Bang 1995:101). Uavhengig av styrken i sosialiseringsprosessene hevder Bang at slik sosial påvirkning kan oppfattes forskjellig av ulike individer, og presenterer tre grader av reaksjonsmåter: 1) føyelighet 2) identifisering, og 3) internalisering (Bang 1995:101-102). *Føyelighet* vil her være den svakeste formen for reaksjon på sosial påvirkning, og kjennetegnes ved at individene aksepterer påvirkning for å oppnå belønning/unngå straff. ”I dette tilfellet har den uttalte kulturen sannsynligvis liten påvirkningskraft utover de situasjonene hvor den ansatte er i direkte kontakt med de som disponerer belønning og straff” (Bang 1995:101). *Internalisering* vil på motsatt side være den sterkeste formen for reaksjon på sosial påvirkning. Her vil påvirkningen virke relativt permanent på individet, og utvikles fordi de foreskrevne ”verdiene, normene og atferden er i overensstemmelse med vedkommendes eget verdisystem eller virkelighetsoppfatning” (Bang 1995:102). *Identifisering* vil være middelverdien og finner i følge Bang sted ”(...) når et individ adopterer atferd, verdier og normer fra en annen person eller gruppe (...)” (Bang 1995:101).

Har mine informanter opplevd slike sosialiseringsteknikker som Bang skisserer? Og i så fall, i hvilken grad har de latt seg påvirke? En av grunnene til at det vil være interessant å undersøke dette blant mine informanter er nettopp det faktum at noen har erfaringer fra store amerikanske konsulentselskap – som jo Bang hevder at i størst grad benytter seg av slike former for sosial påvirkning.

Sosialiseringsteknikkene som Bang (1995) legger frem er av relativt sterk karakter og enkelte av dem kan nærmest klassifiseres som ufine. Flere av informantene mine påpeker hvordan det gjerne er vanlig å ”bli kastet ut i skyttergravene” når du er nyansatt i et konsultentselskap. Likevel opplever de ikke dette som spesielt negativt. De fleste mener det heller kan betegnes som positivt fordi læringskurven blir svært bratt. Forventningene er høye og Ole beskriver det slik: ”(...) vi som ikke har økonomisk bakgrunn må lære en del økonomi, siden en del av arbeidet er knyttet til det. Man jobber i prosjekter fra dag én, og blir ”coachet”. Det er en enorm forventning til utvikling og læring. I løpet av et halvt år må du kunne økonomi” (Ole). Jeg spør han hva han mener meg å *kunne* økonomi, og han presiserer at han er nødt til å lære seg mye av det samme som siviløkonomene kan fra før. Ikke nødvendigvis alt, men de mest brukte metodene og modellene. Det fungerer i følge Ole fint, rett og slett fordi de nyansatte *må* lære seg det med en gang for å være med på den bratte utviklingskurven. Som nevnt i forrige kapittel var også Christian positiv til ”å bli kastet ut på dypt vann”. Han mener det gir deg en god start på karrieren fordi du lærer mye. Også flere av de andre informantene som har erfaring fra store amerikanske selskaper hadde en opplevelse av å ”bli kastet ut på dypt vann” eller i ”skyttegravene” ved oppstart. Dette kan være interessant å forstå i lys av Feldmans (1988) forståelse av organisasjonssosialisering. Som nevnt i teorikapitlet mener han denne sosialiseringen foregår i tre trinn. Det første vil sentrere seg rundt forventninger til arbeidet, det andre rundt utfordringer og nye oppgaver, og i det siste trinnet vil den nyansatte være komfortabel med den nye tilværelsen (Feldman 1988: 75-77). Totalt vil denne prosessen ta ca seks måneder. Slik jeg oppfatter informantenes fortellinger om å bli ”kastet ut på dypt vann”, virker det nesten som de ikke ville fått tid til å gjennomføre prosessen Feldman skisserer. Det er rett og slett ikke rom for en seks måneders ”integreringsfase”. Tre av informantene klargjorde også at opplæringen foregår kollektivt på seminarer i utlandet. Alt læres raskt, og forventningene til å forstå arbeidsmetodene er høye. Når de er tilbake igjen i Norge forventes det at du gjør samme jobb som kolleger med lengre erfaring.

Bangs (1995) fjerde teknikk for organisasjonssosialisering er derfor kjent for flere av informantene. Det var imidlertid ingen av informantene som eksplisitt kom inn på forhold som kan knyttes til Bangs resterende teknikker for å gjøre sosialiseringsprosessene mer effektive. Ingen av informantene forteller for eksempel at de følte seg ydmyket da de begynte i selskapet. De fire punktene Bang skisserer må forstås som ytterpunkter i en sterk sosialiseringsprosess, og det ville derfor vært påfallende hvis flere av punktene ville stemt

overens med informantenes erfaringer. At likevel ett punkt var gjenkjennelig for de fleste informantene med erfaring fra store amerikanskeide selskap, er verdt å merke seg.

Hvordan sosialiseringen innad i selskapet påvirker informantenes tilknytning til selskapet vil i neste rekke bli relevant å diskutere. Bang (1995) skiller som nevnt mellom føyelighet, identifisering og internalisering. Selv om informantene mine har ulik tilknytning til selskapet sitt vil det være mest naturlig å tolke deres tilhørighet i lys av Bangs definisjon av *identifisering*. Ingen av informantene mine nevner for eksempel at de kun er tro mot ledelsen når ledelsen er til stede, eller at deres rolle som konsulent oppleves som permanent og vil vedvare selv etter arbeidsforholdets slutt. Verken føyelighet eller internalisering vil derfor være passende begrepsbruk. Det vil heller være naturlig å snakke om *grader* av identifisering. For eksempel opplevde jeg at Oles identifisering med konsulentselskapet var sterkere enn for eksempel Christians, noe som gjenspeiltes i hvordan de snakket om sitt eget selskap. Der Ole understreket viktigheten av selskapets eget system med tilhørende begreper, identitet og fagspråk, poengterte Christian at andre selskaper nok var mer harde på en kulturell indoktrinering enn hans – i alle fall slik han opplevde det. Hvorfor noen lar seg påvirke lettere enn andre er vanskelig å svare på, men det vil være naturlig å tro at både den enkeltes personlighet og selskapets strategi for å innlemme nye medlemmer vil spille inn. En annen informant forklarer selskapets forsøk på å integrere de ansatte i bedriftskulturen slik:

Mange av de store [konsulent]firmaene prøver virkelig å "fange" deg i deres *corporate identity*. De store amerikanske firmaene er gode på det. Det krever litt å skjønne hva de driver med. En del uerfarne, unge, nyutdannede ble hva man kan kalle "fanget". De hadde liksom alle fritidsaktiviteter der, alle venner der, kjæresten der og jobbet masse. Og når nedgangstiden kom måtte noen ut, og da røk mange av disse, fordi de var nye eller. De knakk sammen. Denne taktikken for å "fange" deg var helt bevisst fra firmaet. Gir deg masse ting du kan ta med deg hjem i privatsfæren, spanderer masse på deg. Man måtte skjønne hva de drev med, og det er viktig å klare å distansere seg fra dette "oppkjøpet" av deg som ansatt. Må passe på å ha et eget liv. Jeg tror kanskje at min sterke fagidentitet og at jeg var litt eldre gjorde det lettere for meg å stå i mot (Halvor).

Slik Halvor så denne påvirkningen fra selskapet var det snakk om ganske sterke sosialiseringsprosesser. Selv om han personlig ikke følte at han ble "fanget" mente han mange av kollegene hans ble det. Bruker vi Bangs (1995) forståelse av hvordan sosialiseringsprosesser kan påvirke den enkelte, vil det være nærliggende å si at Halvors

forståelse av hvordan de andre ble påvirket grenser mot internalisering – den sterkeste formen for reaksjon for sosial påvirkning.

Informantene har alle en ulik opplevelse av hvordan sosialiseringsprosessene har formet deres identifisering med selskapet. Og som vi ser av Halvors sitat ovenfor er ikke bedriftens harde forsøk på å innlemme de ansatte i sin identitet og kultur nødvendigvis avgjørende for at du selv blir ”fanget”, som Halvor kaller det. Hvordan den enkelte reagerer vil variere fra person til person, og alder og tidligere erfaring er faktorer som kan påvirke dette. Samtidig er det viktig å bemerke at man ofte kan være mer eller mindre formet av ytre påvirkninger uten å selv være klar over det. Min fremstilling av informantenes påvirkning fra selskapet vil derfor kun begrense seg til hvordan de selv forteller at de opplever å bli påvirket.

6.2.3 “Avakademisering”

Å tilegne seg nye arbeidsmetoder er en del av sosialiseringsprosessen. Dette vil være tilfelle så å si uansett hvor du begynner å jobbe. Jeg var tidligere i kapitlet inne på hvordan noen av informantene opplevde at de manglet *verktøy* de konkret kunne bruke i jobbsammenheng. Flere av informantene opplever at nyutdannede økonomer til sammenlikning har flere praktiske verktøy, i tillegg til at de fra studietiden er kjent med en del av begrepene som blir brukt i konsulentbransjen. Mona opplevde for eksempel at kolleger med økonomibakgrunn allerede var kjent med business-sjargongen fra studiet. Siri hadde samme opplevelse og forteller om netter hvor hun lå og leste regnskapsanalyse som økonomene allerede kunne. En gjenganger hos informantene er at sosiologifaget er svært teoretisk og derfor må gjøres praktisk. Siri tror likevel at faget i seg selv ikke nødvendigvis er så teoretisk, men at de som studerer det selv opplever det som teoretisk. Dette tror hun også er grunnen til at hun har møtt på få sosiologer og samfunnsvitere generelt i sin konsulentkarriere: ”Sosiologer tror de selv er så veldig teoretiske. At det ikke går an å anvende teorien ute i næringslivet”, sier Siri, som selv mener faget er godt egnet til å bruke i konsulentbransjen. Selv om dette fordrer en omformulering og tilpasning av fagtermer.

Å tilegne seg nye arbeidsmetoder kan bety å gi avkall på noen gamle. I kapittel fem beskrev jeg hvordan Halvor var blant dem som opplevde at opplæringsperioden i konsulentselskapet innebar et møte med høye forventninger til å sette seg inn i nye metoder. Til motsetning fra Siri som mener sosiologien i stor grad kan brukes så lenge den omformuleres, mener Halvor

at de må gi avkall på en god del av hva de tidligere har lært under studietiden. Halvor forteller hvordan han og en annen sosiolog for moro skyld kalte dette for en ”avakademisering”. Han omtaler dette som en prosess hvor de skulle prøve å venne seg av med den mer tunge akademiske tenkemåten og i større grad tilnærme seg den resultatorienterte hverdagen som han mener kjennertegner mange selskaper i denne bransjen. Kunden vil ha praktiske løsninger, ikke lange resonnementer. Mer konkret forklarer Halvor det slik:

I starten måtte jeg svelge en del kameler fordi jeg gjerne ville utrede mer. Jeg ville gjerne snakke mer om det, komme med mine synspunkter på det: på den ene og på den andre siden. Men det var ikke kunden så veldig interessert i. (...) De ville bare vite: ”Hva gjør vi?”, mens jeg gjerne ville fortelle hvorfor.

Halvor

Han forteller videre hvordan dette kunne oppleves som litt sårt i begynnelsen, og at det derfor var godt å kunne sette ord på det og kalle det for noe konkret. Med begrepet ”avakademisering” var det lettere å stoppe opp og tenke ”OK, nå er vi *der*. Vi får ta en avgjørelse og heller tenke etterpå” (Halvor). Samtidig som Halvor opplevde å ”svelge en del kameler” i begynnelsen, så han raskt verdien av sin egen kunnskap. Han mener flere av kollegene, særlig økonomene, ofte trakk forhastede konklusjoner. På motsatt side opplever han at han som sosiolog i større grad hadde evnen til å analysere og overveie spørsmål før han trakk beslutningen. Det gjaldt som sagt bare å ikke analysere for mye, og vite når man skulle stoppe. Dette gjenspeiles i Siris forståelse av at du kontinuerlig er nødt til å fakturere og ikke bruke mer tid på et prosjekt enn at det gir mersalg.

Både Jakobsens (2003) og Bangs (1995) presentasjon av ulike sosialiseringsteknikker bør i denne sammenheng diskuteres. Jakobsen hevder at vi kan se et skille mellom det hun kaller investiture sosialiseringsteknikker og diverstiture sosialiseringsteknikker. Hennes forståelse av forholdet mellom disse begrepene er mer konkret som følger:

Utgangspunktet [for investitur sosialisering] er (...) at organisasjonen ikke ønsker å forandre den nyansatte, men tvert i mot ønsker å bygge videre på vedkommendes kompetanse og kapasitet, i motsetning til en diverstitur sosialisering, hvor organisasjonen vil kritisere og gi negativ tilbakemelding på den nyansattes tidligere kompetanse, erfaringer og handlinger. Med andre ord vil disse to motsatte taktikkene føre til enten en forsikring om verdien av den nyansattes identitet, kompetanse og holdninger, eller en fornektelse og avkledning av den nyansattes holdninger til seg selv om hans selvtillit.

Selv om Halvor og sosiologkollegaen litt spøkefullt brukte begrepet ”avakademisering”, vil det være interessant å diskutere det i lys av Jakobsens (2003) skille mellom investitur og diverstitur sosialisering. Ikke minst fordi også flere av informantene understreker hvordan opplæringsfasen var preget av en svært bratt læringskurve der tilegnelse av nye begreper og arbeidsmetoder var i hovedfokus. I stedet for en opplevelse av at det ønskes å bygge videre på den sosiologiske kompetansen og at denne i høy grad blir verdsatt, er det heller snakk om at sosiologien må ”transformeres” for å kunne brukes. Ingen av informantene forteller eksplisitt om å bli kritisert eller få negativ tilbakemelding på tidligere oppnådde erfaringer og kunnskap, men samtidig forteller få om en konkret forsikring av verdien av den sosiologiske identiteten og kompetansen de allerede innehar. Enkelte av informantene understreker at store deler av sosiologien rett og slett ikke passer inn i konsulentbransjen, noe som kanskje kan være med på å forklare litt av dette. Samtidig er det nødvendig å se dette i lys av den enkeltes erfaringer. Halvor og flere av de andre som ga uttrykk for at sosiologien i seg selv ikke ble spesielt verdsatt, har erfaring fra store amerikanske konsultantselskaper med overvekt av økonomer og ingeniører. Aleksander som har erfaring fra et lite selskap preget av samfunnsvitere gir ikke uttrykk for samme opplevelse. Tvert i mot virker det som han føler at hans kunnskaper og sosiologbakgrunn i stor grad blir verdsatt og videreutviklet. Dette opplever Siri også, selv om hun i større grad understreker nødvendigheten av å ”transformere” sosiologien. Det vil derfor være nærliggende å si at enkelte av informantene heller mot å ha opplevd en i følge Jakobsen (2003) *investitur* sosialisering, mens andre i større grad har opplevd en *diverstitur* sosialisering.

På samme måte vil Bangs (1995) sosialiseringsteknikker være interessante å trekke inn. Jeg understreket tidligere hvordan ingen av informantenes fortellinger eksplisitt kan knyttes til Bangs teknikker for å gjøre organisasjonssosialiseringen sterkere, med unntak av punkt fire som beskriver hvordan den nyansatte kan bli ”kastet ut i skyttergraver”. Likevel vil det være interessant å se en av de andre teknikkene Bang skisserer i lys av begrepet ”avakademisering”. Som nevnt går Bangs første sosialiseringsteknikk ut på å sette spørsmålstegn ved nytten av tidligere lærte verdier, oppfatninger og atferd gjennom å ydmyke den nyansatte (Bang 1995:100). Ingen av informantene forteller at de ble ydmyket på grunn av sosiologibakgrunnen og dens tilhørende identitet og kvalifikasjoner. Likevel gir flere av de som har vært gjennom hva som kan kalles en *divestitur* sosialisering uttrykk for

at sosiologien ikke blir spesielt verdsatt i seg selv. Den må transformeres, og i stor grad bunner dette i at faget oppleves som teoretisk både av den enkelte informant og dens kolleger. Den passer ikke inn slik den ble brukt på universitetet. Selv om informantene ikke direkte blir ydmyket på grunn av den tidligere oppnådde kunnskapen, blir de heller ikke direkte verdsatt for den. Hvor grensen mellom disse to ytterpunktene går vil være vanskelig å definere. Det som uansett er naturlig å tro er at jo mindre bekreftelse en får på tidligere erfaringer, desto mer sikker bør en være på dem for at de ikke skal bli fullstendig overkjørt av nye rutiner og arbeidsmetoder.

Det vil kunne oppfattes som søkt å likestille Bangs (1995) forståelse av sosialiseringsteknikk nummer én med informantenes opplevelser – særlig fordi ingen av informantene eksplisitt forteller meg at de har opplevd å bli ydmyket. Like fullt vil det bli feil å unnlate å nevne det, nettopp fordi mindre åpenlyse relasjoner er vel så viktig å diskutere for å forstå helheten. Det mest korrekte vil derfor være å poengtere at en sammenheng kan være mulig, men samtidig understreke at den ikke eksplisitt synes eller kan betegnes som sikker.

6.2.4 Organisasjonsidentifisering i et makt- og konfliktteoretisk perspektiv

I begynnelsen av kapitlet siterte jeg Halvor som opplevde at kollegene hans trodde at han var psykolog i stedet for sosiolog. Økonomene visste ikke helt hva en sosiologi var, og en ”profesjonsforvirring” var derfor ikke til å unngå. Ser vi dette eksempelet i lys av Richard Jenkins (2006) forståelse av subjektiv og objektiv identitet vil det være naturlig å diskutere maktaspektet. Selv mener Jenkins at det kan være et grunnlag for dannelsen av en ujevn maktballanse dersom andre oppfatter deg som noe annet enn det du selv mener du er (Jenkins 2006: 198). Hans hovedelement i denne sammenheng bygger på kategorisering, og som jeg nevnte i teorikapitlet trekker han blant annet frem klassemotsetninger for å eksemplifisere dette. Ser vi en tendens til en maktujevnhet i Halvors eksempel? Direkte oversatt fra Jenkins’ forståelse vil Halvor bli kategorisert som psykolog, mens han egentlig er sosiolog. At sosiologien ikke gjenkjennes av kolleger kan oppleves som problematisk og sårt – noe Halvor også understreker. At faget kan oppfattes som ullent kan ytterligere forsterke dette. Men å snakke om en maktujevnhet slik Jenkins formulerer det vil være å overdrive – i alle fall på bakgrunn av min tolkning av informantenes fortellinger. I hovedsak vil dette bli feil fordi så mange av informantene understreker hvordan fagbakgrunnen din ikke spiller en hovedrolle: det er din kompetanse som *konsulent* som er i sentrum. Med andre

ord blir for eksempel ikke sosiologene satt til å gjøre mindre innflytelsesrike arbeidsoppgaver, og enkelte av informantene gir snarere inntrykk av det motsatte. Det vil derfor ikke være avgjørende for en maktbalanse om kollegene dine tror at du er noe annet enn det du er, selv om det for den enkelte muligens kan oppleves litt sårt og rart.

På samme måte vil Bangs (1995) mulige kilder til konflikt innad i organisasjonen være naturlig å diskutere. Bang understreker hvordan identifisering med enkelte grupper på bekostning av andre innad i organisasjonen kan være grunnlag til konflikt mellom ansatte. Som jeg nevnte i teorikapitlet bruker han forholdet mellom ingeniører og økonomer som eksempel på dette. De ulike faggruppene har ulike interesser, og konflikten vil derfor springe ut fra dette. Er det best lønnsomhet, slik økonomene sikter etter som bør styre produksjonen, eller er det et solid ingeniørarbeid, slik ingeniørene ønsker? Slike konflikter vil dele inn de ansatte i to faggrupper med ulike interesser og mål for virksomheten. Spørsmålet blir så om dette spenningsforholdet er noe mine informanter opplever. Føler de en interessekonflikt med økonomene, ingeniørene eller kolleger med andre fagbakgrunner? I utgangspunktet vil det være naturlig å tro at dette vil kunne finne sted, nettopp fordi fagene i utgangspunktet er svært ulike. Likevel er det gjennomgående inntrykket jeg får fra informantene at de opplever få interessekonflikter med andre faggrupper. Slik jeg tolker deres svar grunner dette, på samme måte som ovenfor, i at de alle først og fremst er *konsulenter* for selskapet sitt og derfor jobber etter selskapets overordnede mål – ikke hver enkelts fagspesifikke mål. I de mindre selskapene vil det naturlig nok være større mulighet for at den enkelte kan fremme egne faglige interesser.

De overforstående avsnittene tar utgangspunkt i makt- og konfliktforhold mellom ansatte. Til motsetning tar Thompson og McHugh (2002) utgangspunkt i forholdet mellom ansatte og ledere når de diskuterer sin forståelse av sammenhengen mellom maktbalanse og identitetskonstruksjon i arbeidsorganisasjoner. Thompson og McHugh hevder at ledelsen i arbeidsorganisasjoner alltid vil prøve å kontrollere sine ansatte, og velger å sammenlikne dette med hvordan samfunnet er organisert generelt:

If society is characterised by the involvement of individuals in organisational structures, then organisations are characterised by their attempts to *control the performance and behaviour* of the individuals they consist

(Thompson and McHugh 2002:339).

Forfatterne understreker videre hvordan dette er noe de ansatte må forholde seg til og hvordan de ansatte kan reagere på flere måter – enten de utviser motstand eller ikke. Thompson og McHugh poengterer, som nevnt i teorikapitlet, hvordan den nyansatte gradvis vil kunne redefinerer sitt selv og subjektive virkelighet eller assimileres til den overordnede organisasjonsidentiteten. I hvor stor grad mine informanter redefinerer sitt selv eller assimileres til den overordnede organisasjonsidentiteten er vanskelig å anslå nøyaktig. Føler de at konsulentselskapet prøver å kontrollere dem, og gjør de i så fall motstand? Informantene mine gir ikke selv uttrykk for at de føler seg kontrollert. Likevel opplever flere av dem at både sitt eget selskap og andre selskaper i bransjen *prøver* å kontrollere sine ansatte gjennom en massiv identitetspåvirkning. Dette eksemplifiseres best gjennom Halvors beskrivelse av selskapene som prøver å ”fange” deg i deres ”corporate identity”. Ellen forteller det samme fra den ”typiske amerikanske konsulentkulturen”. Hva er det som gjør at enkelte av informantene har behov for å distansere seg fra det de oppfatter som en massiv identitetskonstruksjon? Kan dette relateres til deres sosiologiske bakgrunn? At en langvaring akademisk utdanning vil påvirke den enkeltes identitet også inn i arbeidslivet er naturlig, og dette gjenspeiles i at informantene i stor grad oppgir å fortsatt ha en sosiologisk fagidentitet. Dette finner også Lundtveit (2005) belegg for i sin oppgave om nyutdannede akademikeres og deres kunnskapsorientering og arbeidsidentitet. Hun poengterer hvordan den akademiske utdannelsen er en sentral del i akademikernes identitetskonstruksjon på arbeidsplassen. I neste delkapittel vil jeg derfor diskutere hvilken rolle mine informanter tildeler sosiologien i sin arbeidshverdag, og mulige årsaker til at enkelte av dem beholder fagidentiteten. Først vil jeg imidlertid bygge videre på Thompson og McHugs identitetsforståelse gjennom et mer generelt konfliktteoretisk perspektiv. Hvordan kan informantenes tilknytning til organisasjonen forstås gjennom Marx og Weber?

Både Marx’ og Webers forståelse av hvordan arbeidet påvirker den enkeltes identitet er knyttet til det moderne samfunn og dermed også den moderne arbeidsorganisering. At de tar utgangspunkt i rutinepreget, monotont fabrikkarbeid synliggjør dette, og en overføring til dagens serviceorienterte arbeidsliv vil derfor kreve en redefinering av begrepene. Det vil for eksempel bli litt søkt å hevde at dagens arbeidstakere lider av tapt frihet og menneskelighet i betydningens absolutte form, eller at enhver føler seg fremmedgjort i sitt arbeid. Hvorvidt dagens arbeid består av monotont ensrettet arbeid kan nok diskuteres, men klassikernes forståelse av slikt arbeid må først og fremst forstås i lys av tidsperioden da deres verk ble skrevet. Det er åpenbart at deres forståelse av identifisering med arbeidet best vil passe til

produksjonssamfunnets arbeidsorganisering. Likevel er det visse aspekter ved deres tolkning jeg ønsker å diskutere i lys av mine funn. For eksempel er Marx opptatt av hvordan mennesker i utgangspunktet er skapt til å gjøre kreativt arbeid som det forstår meningen med og også kontrollerer selv. Kun på denne måten kan individet utvikle seg selv og en identitet gjennom arbeidet. Kapitalismens grådighet spiser imidlertid opp enhver menneskelig mulighet til at det er mulig å utvikle seg selv som individ gjennom arbeidet, i følge Marx. At mine informanter ikke utvikler seg selv gjennom arbeidet vil bli feil å hevde. Slik jeg tolker deres opplevelser av arbeidssituasjonen sin identifiserer de seg med konsulentselskapene i samsvar med Bangs (1995) forståelse av reaksjonsformer på sosialiseringsteknikker. Likevel er Marx' forbehold om at individet også må *kontrollere* sitt eget arbeid interessant. Siri mener konsulentbransjen er gull verdt for de som ønsker å gjøre nettopp dette: "Det som er så fint med konsulentbransjen er at du kan gjøre hva du vil, så lenge du fakturerer. Det er ille, men det gir deg frihet. Til å være fagidiot" (Siri). Som nevnt innledningsvis i kapitlet er også Siri en av informantene som sterkest signaliserer at hun fremdeles har en sosiologisk fagidentitet – noe som kan ha en sammenheng med at hun gikk inn i konsulentbransjen nettopp med et ønske om å *bruke* sosiologien. Ole, på sin side, opplever ikke at han bruker sosiologien noe særlig i sitt konsulentarbeid, og flere av de andre informantene mener at om de gjør det er så det i så fall på et klart indirekte nivå. Unntaket flere av informantene nevner er den sosiologiske metoden, som fortsatt oppleves som relevant. Dette er ytringer fra informanter med erfaring fra de store amerikanske konsulentselskapene. Slik erfaring har imidlertid Siri også, men som vi ser ovenfor har hun et ganske annet forhold til sosiologifagets innpass i konsulentarbeidet. Aleksander som til motsetning jobber i et lite norskeid firma mener, som Siri, at han har fått stor bruk av sosiologien i sitt konsulentarbeid. Det opplever Kristin også, selv om hun uttrykker å ha adoptert vel så mye fra andre samfunnsvitenskaplige retninger med årene.

Det at informantene føler at de bruker lite eller mye sosiologi i sitt konsulentarbeid er i seg selv interessant, men i denne sammenhengen vil det være Marx' forståelse av å ha kontroll over eget arbeid for å danne en identitet som vil være i sentrum. Både Siri, Aleksander og Kristin beskriver sitt konsulentarbeid på en måte som signaliserer at de opplever stor kontroll over sitt eget arbeid. Siri uttrykker dette klarest, og hun understreker hvordan det er rom for at hun gjerne *tar* kontroll i arbeidsgruppen og utformer konsulentarbeid slik hun selv mener er hensiktsmessig. At sosiologien spiller en sentral rolle i denne prosessen beskriver hun som en selvfølge – det er jo hennes fag. Siris beskrivelser står her i en særstilling fordi

hun er den eneste med erfaring fra store, amerikanskeide konsulentselskaper som uttrykker dette såpass klart. Aleksander og Kristin som også signaliserer dette har til motsetning erfaring fra små konsulentselskaper. Det vil være naturlig å anta at kontroll over eget arbeid er større her – rett og slett fordi det er nødvendig å sette kursen selv. De andre informantene som har erfaring fra store konsulentselskaper gir ikke et like klart uttrykk for å ha kontroll over eget arbeid på samme måte. Tvert i mot får jeg inntrykk av at selskapene allerede har fastlagt metoder for å løse arbeidsoppgavene og at hovedfokuset ligger på at de nyansatte skal lære seg disse. Det er med andre ord mindre rom for egen kontroll over arbeidet. Halvors beskrivelse av hvordan de store selskapene gjerne ønsker å fange deg i sin ”corporate identity” kan underbygge dette. Å tolke Marx’ forståelse av mulighet for identitetsutvikling i arbeidet blir her interessant. For eksempel er Siri et eksempel på en arbeidstaker med mye kontroll over eget arbeid. Hun gir også uttrykk for en stadig videreutviklende identitet. Det er imidlertid ikke identifiseringen med *arbeidet* hun i størst grad understreker. Hun bemerker flere ganger hvordan hun føler at *sosiologiidentiteten* har vokst med årene, gjennom hennes arbeid som konsulent. Dette samsvarer med Marx’ forståelse av at kontroll over eget arbeid er viktig for identitetskonstruksjon, men det vil i Siris tilfelle ikke være den identiteten som Marx sikter til i utgangspunktet. Til motsetning har Ole erfaring fra et selskap jeg opplever som relativt rigid, med klare føringer for hva konsulentarbeid hos dem går ut på. Det er ikke den enkeltes tidligere spesialkompetanse som danner grunnlaget for hvordan arbeidet gjøres, men heller deres opparbeidede analytiske evner kombinert med selskapets måte å gjøre konsulentarbeid på. Forstår vi Oles situasjon gjennom Marx vil det være nærliggende å si at han personlig har mindre kontroll over eget arbeid. Ole gir imidlertid uttrykk for en sterk identifisering med selskapet, med vekt på selvutvikling og tilhørighet. Her er det med andre ord snakk om en slik identifisering Marx henviser til, men den finnes i det motsatt type arbeidsforhold Marx skisserer – et arbeidsforhold der den enkelte har liten kontroll over eget arbeid. Sagt på en annen måte kan både Ole og Siris opplevelser knyttes til Marx forståelse av identifisering med arbeidet, om enn gjennom en alternativ fortolkning. Min intensjon med å diskutere disse eksemplene i lys av Marx er ikke å trekke en direkte linje mellom Marx og informantenes opplevelser. Det jeg imidlertid ønsker er å vise at enkelte av Marx’ oppfatninger fortsatt kan gi mening i dagens arbeidsorganisasjoner, dog med visse modifikasjoner. Ser vi de samme eksemplene i lys av Weber vil vi i utgangspunktet skape mer rom for subjektets utvikling i konsulentselskapene,

selv om utfallet til slutt vil likne det marxistiske på grunn av den samme forståelsen av strukturer i arbeidssituasjonen som statiske.

6.3 Å beholde den sosiologiske fagidentiteten

Hittil i analysekapitlet har jeg gjort rede for ulike forståelser av informantenes fagidentitet og forhold til konsulentselskapene. Noen gir uttrykk for en sterk fagidentitet, andre gir uttrykk for en svak. På samme måte er det ulikheter i informantenes opplevelse av sitt eget selskap. I utgangspunktet er dette naturlig: de har jobbet i ulike selskaper og ethvert individ påvirkes forskjellig. Likevel finnes det likhetstrekk som er nødvendig å diskutere. Hvorfor holder enkelte av informantene bedre på den sosiologiske fagidentiteten enn andre? I denne siste delen av analysekapitlet vil jeg trekke frem forhold jeg mener kan forklare dette og sammenlikne det med tidligere forskning på området. Siden jeg i det foregående har konsentrert meg om fagidentiteten og tilknytningen til konsulentselskapene separat, vil det være naturlig å begynne med å diskutere relasjonen mellom disse to. Dette mener jeg vil best vil gjøres gjennom Goffmans teoretiske perspektiv, og jeg vil derfor begynne med å diskutere informantenes opplevelse av forholdet mellom *sosiologrollen* og *konsulentrollen*.

6.3.1 *Sosiologrollen* og *konsulentrollen*

Goffmans rollebegrep er tuftet på en dramaturgisk forståelse av virkeligheten og bygger på en oppfatning av enkeltindivider som kompetente aktører som refleksivt konstruerer den sosiale orden (Aakvaag 2008:71). Vi spiller alle til enhver tid ulike roller som passer inn i den gitte situasjonen vi befinner oss i. Selv definerer Goffman roller som ”utøvelsen av de rettigheter og plikter som er knyttet til en bestemt status” (Goffman 1992: 23). Goffman illustrerer rollebegrepet gjennom en rekke hverdagssituasjoner vi alle kan kjenne oss igjen i, noe som også gjør den både lett forståelig og nyttig. For eksempel forklarer han hvordan vi spiller vidt forskjellige roller når vi er hjemme (som for eksempel mor), og når vi er på jobb (som for eksempel kollega). Dersom vi tolker min problemstilling i lys av dette vil det være nærliggende å snakke om en *sosiologrolle* og en *konsulentrolle*, på samme måte som Lundtveit (2005) også bruker begrepet. Gjennom studiet og faglige aktiviteter vil en som sosiolog tilegne seg de rettigheter og plikter som følger *sosiologrollen*, og på samme måte vil en som ansatt i et konsulentselskap tilegne de rettigheter og plikter som følger

konsulentrollen. Videre skisserer Goffman hvordan ulike roller kan komme i konflikt med hverandre, og dermed danne grunnlag for hva som kan betegnes som en *rollekonflikt*. Hvis en sjef ansetter sin ektefelle har vi et typisk eksempel på en rollekonflikt. I de situasjoner hvor profesjonelle arbeidsregler er gjeldene vil dette paret stå overfor en spesiell utfordring: de er på samme tid ektefeller og bundet til ekteskapets regler og normer.

Dette og liknende eksempler på rollekonflikter kan naturlig nok skape uenigheter mellom de involverte. Relasjonen mellom henholdsvis sosiologrollen og konsulentrollen vil til motsetning ikke automatisk skape grunnlag for konflikt. Spørsmålet blir heller i hvilken grad informantene forholder seg til de ulike rollene, når de "bruker" dem, og i hvilken grad de er forenelige. Jeg har allerede vært inne på Siris sterke fagidentitet, som hun også mener følger med henne i konsulentjobben. Med andre ord kan Siris forhold til de to rollene beskrives som godt forenlig, selv om hun understreker at sosiologien må transformeres for å brukes. Det sentrale er her at hun på samme tid føler seg som sosiolog *og* som konsulent. Hun *er* sosiolog i arbeidet sitt. Det samme kan sies om Aleksander, Ellen og Mona som alle forteller hvordan sosiologien spiller en sentral del i konsulentjobben deres. Kristin gir i større grad uttrykk for at konsulentrollen kombineres med hennes tilknytning til en mer samfunnsvitenskapelig identitet. Ser vi imidlertid på Halvor, Stian og Christian får vi et litt annet bilde. De understreker alle at de føler en identifisering med sosiologifaget, men knytter den ikke direkte til konsulentjobben. Jon på sin side mener heller ikke sosiologien spiller en sentral rolle i sitt arbeid, men til motsetning fra de tre overforstående refererer han heller ikke til en særlig sterk identifisering med sosiologfaget utenfor jobben. Det er påfallende at de fire sistnevnte informantene alle har erfaringer fra store amerikanske konsulentselskaper med få samfunnsvitere som kolleger. Med andre ord kan det se ut som at Siri, Mona, Aleksander, Ellen og til dels Kristin kombinerer sosiologrollen og konsulentrollen, mens Halvor, Stian og Christian holder dem separert. På denne måten kan vi kanskje gjennom Goffman (1992) si at informantene *forhandler* seg frem til den identiteten som passer best å bruke i det enkelte konsulentselskapet.

Siden vi her ser et såpass tydelig skille mellom informantene kan det se ut som selskapets karakteristika kan være med på å forklare noe av dette. Samtidig kan andre forhold ha spilt inn. Hvilke faktorer trekker informantene frem selv?

6.3.2 Et sosiologisk nettverk

Flesteparten av informantene har sterke røtter i sosiologifaget, og som jeg var inne på i begynnelsen av kapitlet er naturlig sett i lys av generell sosialiseringsteori. Bourdieus (1996), Bechers (2001) og Barnetts (1997, 2000) fremstilling av et komplekst, sammensatt universitetsmiljø kan være med på å underbygge dette. At flere av informantene etter endt studietid derfor har vært med i et sosiologisk nettverk er kanskje ikke så overraskende. Fire av informantene understreker at de har vært medlem i et slikt nettverk. Når jeg spør dem om grunnen til at de valgte å engasjere seg i dette, begrunner samtlige det med at de ønsket å holde seg faglig oppdatert ”det er jo ganske mange år man investerer i det å bli sosiolog” (Stian). Ved å være med på seminarer og andre sammenkomster bevarte man den sosiologiske fagidentiteten, i følge Stian. ”Der møttes vi og pratet om erfaringer fra arbeidslivet og prøvde å se det fra sosiologiske vinkler” (Stian). De tre andre informantene som delte Stians nettverkserfaring var Halvor, Christian og Siri. Ingen av de som var aktive i sosiologinettverket er medlem i dag, og flere av dem begrunner dette med mindre tid og en annen livssituasjon. Likevel er de alle enige i at nettverket var en viktig faktor i bevarelsen av fagidentiteten.

Alle fire som oppgir at de har vært med i et sosiologinettverk mener fortsatt å ha en sosiologisk fagidentitet. Siri understreker at den har blitt styrket med årene. De mener selv at deres deltakelse i nettverket har bidratt til å bevare fagidentiteten, noe som ikke er unaturlig. Disse fire har erfaring fra store amerikanskeide konsultentselskaper med overvekt av økonomer og ingeniører. Siri uttrykker at hun får bruk for mye sosiologi i konsulentarbeidet, i motsetning til de tre andre. Slik sett kan det være nærliggende å anta at siden disse tre ikke fikk nok ”faglig påfyll” gjennom arbeidet, ønsket de å få det utenfor jobben og gjorde det gjennom sosiologinettverket.

På motsatt side har vi de informantene som ikke oppga å ha vært med i et sosiologisk nettverk utenfor jobben. Bortsett fra Ole er dette informanter som mener de får mye bruk for sosiologien sin i arbeidet. Ut fra dette kan det derfor virke som om disse informantene, i motsetning til de overfor nevnte, får ”nok” sosiologi på jobben og ser seg fornøyd med det.

6.3.3 Å være annerledes

Mona er blant dem som opplever å ha en sterk fagidentitet, og hun understreker i denne sammenhengen betydningen av å være annerledes:

Det er jo gjerne slik med identiteten at den kommer fram når den blir satt i kontrast med noe annet. Så det at jeg begynte å jobbe [i et konsulentselskap] gjorde den sterkere. Jeg var alltid litt annerledes. Det var hele tiden tydelig at jeg var sosiolog.

(Mona)

At identiteten formes gjennom likheter og forskjeller er naturlig (Jenkins 2006). Vi identifiserer oss med dem vi opplever som like, ikke med dem vi opplever som annerledes. Mona forteller at det ikke var noen andre sosiologer i konsulentselskapet da hun begynte der. Selv om hun gjorde de samme arbeidsoppgavene som både ingeniørene og økonomene forklarer hun hvordan hun holdt på den sosiologiske fagidentiteten – nettopp fordi hun var annerledes enn de andre. Også Siri gir uttrykk for samme opplevelse. Ser vi til motsetning på de informantene som jobber i mindre konsulentselskaper, eller har flere samfunnsvitere som kolleger, vil det kanskje være nærliggende å anta at en finner det motsatte. Det gjør jeg imidlertid ikke, og Aleksanders sterke fagidentifisering synliggjør dette. Det ser med andre ord ut til at å jobbe i et konsulentselskap der sosiologien er en sentral del av hverdagen kan bidra til å beholde fagidentiteten sin *nettopp på grunn av dette*, samtidig som at det å jobbe i et konsulentselskap der det motsatte er tilfelle også kan bidra til å beholde fagidentiteten: *nettopp fordi de er annerledes*. Slik sett kan en si at det finnes flere måter å bevare fagidentiteten på, selv om utgangspunktet til den enkelte ikke nødvendigvis er det samme.

Når spørsmålet er hvorvidt likhet eller distanse fra arbeidsmiljø og -oppgaver kan påvirke fagidentiteten, vil det være naturlig å diskutere Tornebergs (2008) analyse av sosiologisk fagidentitet i offentlig sektor. Flesteparten av hennes informanter mente at deres sosiologiske fagidentitet ble visket ut som følge av arbeidet i departementene. En byråkratrolle overtok og skapte i større grad grunnlag for identifisering. Med andre ord kombinerte ikke Tornebergs informanter sosiologirollen og arbeidsrollen i like stor grad som mine informanter. Det må nevnes at Tornebergs utgangspunkt var noe annerledes enn mitt, da hun i motsetning til meg undersøkte informanter som mente de hadde en svak fagidentitet ved avsluttende studium. Dette kan se ut til å være en sentral årsak til at Torneberg og jeg ender opp med såpass ulike konklusjoner: hun finner at informantene jevnt over mister fagidentiteten med årene, mens

jeg finner det motsatte. Det vil være nærliggende å tro at sosiologenes grad av fagidentitet ved avsluttende studium virker inn på bevarelsen av den. Én av Tornebergs to informanter som til motsetning oppgir å ha bevart fagidentiteten godt, begrunner dette med erfaring fra tidligere sosiologisk forskningsarbeid. Den samme informanten mener også at arbeidet i departementet bidrar til at den bevares, fordi det oppleves som sosiologisk relevant. Det vil her være mulig å se en likhet med enkelte av mine informanter. De som opplever at de får brukt sosiologien (om enn på en indirekte måte) oppgir også å ha en sterk fagidentitet. Likevel ser ikke dette ut til å være avgjørende for bevarelsen hos mine informanter, da flesteparten av dem som ikke opplever konsulentarbeidet som sosiologisk relevant også mener å ha bevart fagidentiteten.

Et annet aspekt Torneberg (2008) kommer inn på er informantenes forhold til profesjoner og sosiologien sett i lys av dette. Hun presiserer hvordan ”Noen savnet en ”selvfølgelig faglig prestisje” som profesjonene har, og mener de må argumentere godt for å bli hørt (Torneberg 2008: 73). De opplever seg selv på denne måten som annerledes fra dem som har en profesjonsutdanning. Flere av mine informanter opplever det som problematisk at sosiologien ikke kan betegnes som en profesjon, og vi ser derfor her en likhet mellom Tornebergs funn og mine. De av informantene mine som understreket dette begrunner det imidlertid ikke med mangel på prestisje, men legger heller vekt på at sosiologien mangler verktøy og at utenforstående ikke vet hva det vil si å være sosiolog. Både Tornebergs og mine informanter opplever det med andre ord som en utfordring at sosiologien ikke kan betegnes som en profesjon, men de begrunner det ulikt.

At mine funn viker fra Tornebergs (2008) trenger ikke bare grunne i at våre respektive informanter hadde ulik tilknytning til sosiologifaget ved avsluttende eksamen. Tornebergs informanter har over en lenger periode vært ansatt i ved samme arbeidsplass: i departementet. Det vil være nærliggende å tro at jo lenger en er ansatt i samme virksomhet, desto sterkere blir tilknytningen til arbeidsstedet. At deres forhold til den tidligere opparbeidede (svake) sosiologiidentiteten etter hvert viskes ut, bør derfor ikke overraske. Mine informanter har til motsetning erfaring fra flere ulike konsulentselskaper, og også andre arbeidsplasser. De har med andre ord ikke opparbeidet en slik stabil trygghetsfølelse som Tornebergs informanter mest sannsynlig har utviklet gjennom det lange arbeidsforholdet. Konsulentbransjen er til motsetning preget av sterk konkurranse, ofte med en undertone av ”vinn eller forsvinn”. Dette krever at man i større grad har en sterk tro på at

man *selv* har noe å tilby og bidra med for å få innpass. Flere av mine informanter oppgir at de ofte kan føle seg ”alene” i konsulentbransjen, noe som underbygger dette. At flesteparten av mine informanter oppgir å ha en sterk fagidentitet kan derfor også grunne i dette. Den langvarige sosiologiutdannelsen blir derfor en grunnmur i den enkeltes identitet, og fungerer som et middel for å få innpass i bransjen – gang på gang. At fagidentiteten derfor beholdes blir i så henseende en nødvendighet.

6.4 Oppsummering

Informantenes identifisering med sosiologifaget er varierende. Det er også deres opplevelse av og forhold til konsultentselskapene. At de derfor i ulik grad kombinerer sosiologrollen og konsulentrollen er naturlig. Mona kan stå som et eksempel på hvordan fagidentiteten i stor grad kan kombineres med konsulentarbeidet. Halvors situasjon kan til motsetning illustrere hvordan en sosiologiidentitet kan bevares ved å være aktiv i et nettverk utenfor arbeidet. Informantenes fortellinger danner et bilde av sosiologer som stort sett holder på fagidentiteten sin uavhengig om konsulentarbeidet oppleves som sosiologisk orientert eller ikke. Dette til tross for kolleger som ikke vet hva en sosiolog er og krav om å lære seg økonomi på si. Unntakene finner vi hos Ole som i liten grad identifiserer seg med sosiologifaget og hos Kristin som i større grad mener å ha utviklet en samfunnsvitenskapelig identitet med årene. Informantenes historier gir et godt grunnlag for å diskutere relevant teori på området, og deres bevisste holdning til både egen fagidentitet og påvirkningsmekanismer hos konsultentselskapene er påfallende.

7. Avsluttende refleksjoner og veien videre

Min intensjon med denne undersøkelsen har vært å gi leseren en dypere forståelse av hvordan den sosiologiske fagidentiteten påvirkes av å jobbe i konsulentbransjen. Som jeg begrunnet innledningsvis i oppgaven vil innsikt i sosiologers ulike tilpasning på arbeidsmarkedet ha en egenverdi i seg selv. Likevel vil min ambisjon i denne undersøkelsen om å bidra til en mer generell forståelse av ulike faggruppers tilpasninger i arbeidsorganisasjoner kunne gjøre den interessant for andre enn bare sosiologer og konsulenter. I hvilken grad arbeidstakere drar nytte av utdannelsen i arbeidet og hvordan de kombinerer fag- og organisasjonsidentitet vil være like interessant å studere i andre arbeidsmiljø enn konsulentbransjen. Samtidig som det kan gi både ansatte og ledere verdifull innsikt i ulike faggruppers tilpasning i organisasjoner, gir det universitets- og fagmiljø innblikk i hva studentene faktisk bringer med seg ut i arbeidslivet av kunnskap og identitet. Før jeg avslutningsvis diskuterer hvor veien bør gå videre vil jeg kort drøfte nytten av de ulike teoretiske perspektivene og forskningsstudiene jeg har lagt til grunn for analysen.

7.1 Teoriens forklaringskraft

I forrige kapittel diskuterte jeg mine funn i lys av teoretiske perspektiver og tidligere empirisk forskning. Spørsmålet blir så i hvor stor grad bruken av teorien og den tidligere forskningen var treffende for å besvare problemstillingen jeg presenterte innledningsvis.

For å gjøre rede for den enkelte sosiologs opplevelse av egen fagidentitet er det ikke til å komme utenom generell identitetsteori. Hvordan vi formes av omgivelsene og kontinuerlig utvikler forskjellige identiteter er en sentral del av denne teorien (Jenkins 2006, Berger & Luckmann 2000, Goffman 1992). Dette ga meg et solid grunnlag for å forstå hvordan identitet formes. Samtidig nødvendiggjorde problemstillingen min en drøfting av hva som kjennetegner den sosiologiske fagidentiteten spesielt. Her spilte både Bourdieus (1992,1996) forståelse av universitetsmiljøet og Ulf Torgersens (1972) profesjonssosiologi en vesentlig rolle. Det komplekse universitetssystemet som Bourdieu skisserer påvirker uten tvil den enkeltes fagidentitet, men samtidig må faget forstås som en ikke-profesjon med tilhørende identitetsutfordringer. Dette gjenspeiles i mine empiriske funn: flere av informantene mente

at det var en utfordring at sosiologifaget ikke kunne kalles en profesjon. Likevel følte mange en sterk tilknytning til faget som helhet, og også den retningen de hadde spesialisert seg innenfor. For å tydeliggjøre hvordan ulike undermiljøer innad i akademia kan påvirke den enkeltes fagidentitet var det derfor naturlig å trekke inn Barnett (2000) i diskusjonen. Hans forståelse av hvordan flytende faggrenser og nye disipliner påvirker den enkeltes identifisering med miljøet gir meg en mer presis forståelsesramme, og utfyller på denne måten Bourdieu. Dette gjenspeilet mine empiriske funn. At flere av mine informanter følte en sterkere tilhørighet til den retningen de hadde fordypet seg innenfor (gjærne arbeids- og organisasjonssosiologi) enn til den overordnede sosiologtittelen, ble i så henseende forståelig.

En konkret definisjon av begrepet fagidentitet finner jeg i aktuelle undersøkelser av sykepleieres tilknytning til sitt eget fag (Holm-Petersen et al. 2006). Selv om temaet i stor grad viker fra mitt påvirker ikke dette definisjonens relevans for min oppgave. Forfatterne vektlegger elementer som relasjon til egen gruppe og grensedragning til andre yrkesgrupper når de presenterer sin definisjon av begrepet. Dette gjenspeiles gjennom i min analyse hvor jeg legger stor vekt på informantenes tilknytning til egen gruppe (gjennom sosiologinettverk), og hvordan de opplever seg selv som annerledes enn kollegene (som for eksempel er økonomer). Deres definisjon av begrepet fagidentitet har derfor fungert som en rød tråd gjennom analyseprosessen.

På samme måte ga både Bang (1995) og Jakobsen (2003) meg et godt grunnlag for å forstå hvordan sosialiseringsprosesser i arbeidsorganisasjoner kan påvirke den enkelte ansatte. Jeg opplevde imidlertid enkelte deler av deres teori som mer relevante enn andre. Særlig var Jakobsens klassifisering av investiture og diverstiure sosialiseringsprosesser og Bangs eksempel på å bli ”kastet ut i skyttergravene” treffende. Hvordan informantene derimot *kombinerte* denne hverdagen i konsultentselskapene med den sosiologiske fagidentiteten mener jeg best kunne belyses gjennom Goffman (1992). Hans tolkning av rollebegrepet bidro til en dypere forståelse av hvordan informantene kombinerer sosiologirollen og konsulentrollen, og fungerte i så henseende som prikken over i'en. Samtidig ga den tidligere empiriske forskningen meg ytterligere interessante perspektiver, og både Hemstad (1988) og Lundtveit (2005) fungerte derfor som et spennende sammenlikningsgrunnlag. Særlig var det interessant å se hvordan Hemstads informanter opplevde en avstand mellom teorien de lærte på studiet og praksisen de møter i arbeidslivet. Dette finner vi raskt igjen i min empiri: flere

opplever at sosiologien er svært teoretisk orientert og mangler praktiske verktøy som kan tas direkte i bruk i arbeidet. På samme måte var det nyttig å bruke Lundtveits undersøkelse av hvordan nyutdannede akademikerer utvikler identitet i arbeidet. Hennes tredeling av identitetskonstruksjon i henholdsvis individet selv, arbeidslivet og kunnskap/fag ga meg et godt utgangspunkt for å forstå hvordan mine egne informanter opplevde sosiologien som viktig. Både mine og Lundtveits informanter ser ut til å la den langvarige akademiske utdannelsen spille en sentral rolle i identitetskonstruksjon gjennom arbeidslivet.

Selv om min oppgave er preget av et interaksjonistisk utgangspunkt har jeg valgt å vie noe plass til den konfliktteoretiske tradisjonen. Dette har jeg gjort for å ytterligere utvide forståelsesrammen. Slik jeg tolker de konfliktteoretiske bidragene jeg har valgt å trekke inn, vil det være interessant å trekke enkelte paralleller. Særlig spennende var det å se at *kontroll over eget arbeid* kunne forstås i et alternativt lys. Dette spiller ikke nødvendigvis en avgjørende rolle for mine konklusjoner, men var med på å gi fenomenene en artig vinkling. Hovedhensikten med å bruke et slikt alternativt perspektiv var å prøve å forstå fenomenene gjennom litt annerledes ”briller” – noe jeg synes fungerte fint. Å gjøre dette er viktig for å se alternative tolkninger, i tillegg til at det ytterligere understreker relevansen av den teoretiske hoveddrammen jeg velger å ta i bruk.

Jeg har valgt et relativt bredt teoretisk grunnlag i denne oppgaven. Siden det tidligere er gjort lite forskning på oppgavens tema var dette nødvendig for å favne de ulike aspektene. Til sammen utgjør de ulike teoretiske bidragene en helhet oppgaven ville vært svakere uten.

7.2 Veien videre

Mot slutten vil det være naturlig å reflektere over helhetsinntrykket av funnene. Flere av informantene gir uttrykk for at sosiologien i utgangspunktet ikke passer inn i konsulenthverdagen. Enten utelates den eller så redefineres den. Hvorfor ønsker sosiologer seg i det hele tatt til konsulentbransjen da? Én forklarer dette med ønsket om å ikke være ”mainstream”. En annen begrunner det med ønsket om å bruke sosiologien mer praktisk. Ulike forklaringer vil ligge til grunn, men de er alle enige om at det godt lar seg kombinere. Bechers (2001) forståelse av akademiske miljøer som mer opptatt av søken etter kunnskap enn formidling får derfor muligens liten støtte her. Det vil være nærliggende å anta at det

heller er en kombinasjon av disse to komponentene som vil stå i sentrum hos mine informanter. På samme måte vil nok flere være uenig i Bourdieus (1992) påstand om at sosiologien befinner seg så langt unna det økonomiske landskap som man kan komme. Informantenes erfaringer er bevis på det motsatte.

Min intensjon med denne undersøkelsen har vært å finne ut hvordan sosiologer opplever sitt møte med konsulentbransjen. Når jeg nå kommer ved veis ende føler jeg har dette er noe jeg i stor grad har oppnådd. Jeg sitter igjen med en forståelse av at det finnes ulike måter å kombinere sosiologen med konsulentarbeidet – og at dette jevnt over fungerer godt, til tross for visse utfordringer. Det har vært en interessant reise gjennom både teori og empiri, og min forståelse av sosiologers tilpasning i ulike arbeidsorganisasjoner har i stor grad blitt utvidet. Samtidig har mine empiriske funn gitt meg praktiske eksempler å forstå teorien på. Jeg har prøvd å samle de ulike trådene, og systematisert historiene informantene har fortalt meg. Nå mot slutten sitter jeg imidlertid igjen med en følelse av at dette er et tema som kan utforskes både dypere og på andre måter. Det kunne for eksempel vært spennende å gjøre et feltarbeid i et stort amerikansk konsulentfirma, for å få en enda bredere forståelse av slike selskapers kultur og organisering. Videre kunne dette feltarbeidet danne et utgangspunkt for en større komparativ analyse. Innledningsvis i oppgaven understreket jeg hvordan det ville vært interessant å undersøke hvilken plass den sosiologiske fagidentiteten får i ulike deler av arbeidsmarkedet. Her vil det for eksempel være mulig å ta utgangspunkt i foreliggende data om hvor sosiologer jobber, for så å gjøre en komparativ analyse.

Samtidig vil det være viktig at undersøkelser om fagidentitet og dens tilpasning gjøres med utgangspunkt i andre fag. Det er viktig fordi både enkeltindivider og samfunnet som helhet investerer mye i langvarige utdannelser, og kunnskap om hvordan denne følger den enkelte ut i arbeidslivet vil gagne både virksomheter som ønsker å oppnå fagdiversitet og den enkelte – i tillegg til det respektive fagmiljø. En undersøkelse av ulike fagretningers tilpassning ved samme arbeidsplass kan være én måte å belyse dette på.

Når det er sagt mener jeg mitt bidrag kan være med på å inspirere og sette nye problemstillinger på dagsorden, slik at kunnskap om sosiologer i arbeid kan videreutvikles. Med dette håper jeg min oppgave har bidratt til inspirasjon og nysgjerrighet hos leseren, på samme måte som den har gjort det hos meg.

Kildeliste

- Aakvaag, Gunnar (2008): *Moderne sosiologisk teori*. Oslo: Abstrakt forlag
- Abbott, Andrew (1988) *The System of Professions*. Chicago and London: The University of Chicago Press.
- Bang, Henning (1995) *Organisasjonskultur*. Oslo, TANO. AIT Otta AS
- Barnett, Ronald (1997) *Higher education: a critical business*. Buckingham: Open university Press.
- Barnett, Ronald (2000) *Realizing the University in a age of supercomplexity*. Buckingham: The society for Research into Higher Education & Open University Press.
- Becher, Tony (2001) *Academic Tribes*. Buckingham: Society for Research into Higher Education / Open University Press
- Bourdieu, Pierre. (1992) *Texter om de intellektuella*. Stockholm/Stehag, Brutus Östlings Bokförlag
- Bourdieu, Pierre (1996) *Homo Academicus*. Stockholm/Stehag, Brutus Östlings Bokförlag
- Bourdieu, Pierre. (1985) "The social space and the genesis of groups *i Social Science Information* vol 24, nr 2. Sage Publications
- Broady, Doald (1992): "Förord" i Bourdieu, P. (1992) *Texter om de intellektuella*. Stockholm/Stehag, Brutus Östlings Bokförlag
- Berger, P.L. & Luckmann (2000) *Den samfunnsskapte virkelighet*. Bergen: Fagbokforlaget
- CAPLEX (2009): <http://www.caplex.no/Web/ArticleView.aspx?id=9333163>.
- Du Gay, Paul (1996): *Consumption and Identity at Work*. London: Sage Publications.
- Fekjær, Silje, Helland, Håvard, Nielsen, Roy A. og Bjarte Aagnes (2000): *Samfunnets støtter? Arbeidsmarkedet for hovedfagskandidater fra det*

samfunnsvitenskapelige fakultet ved Universitetet i Oslo. Rapport 2:2000,
Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, UiO.

Feldman, Daniel C. (1988) *Managing careers in organizations*. Glenview, Ill. Scott, Foresman

Fog, Jette (2005) *Med samtalen som utgangspunkt: det kvalitative forskningsinterview*. 2. utgave. København: Akademisk Forlag

Goffman, Erving (1992): *Vårt rollespill til daglig: en studie i hverdagslivets dramatikk*. Oslo: Pax Forlag

Hemstad, Jorunn (1988) *Etableringstid – sosialisering til medlemskap. En kvalitativ studie over nyutdannede akademikers sosialisering inn i en organisasjon*. Hovedoppgave i pedagogikk ved Norsk Lærerakademi for kristendomsstudier og pedagogikk. Bergen.

Holm-Petersen, Asmussen og Willemann (2006). *Sygeplejerskers fagidentitet og arbejdsopgaver på medicinske afdelinge*. København: DSI Institut for sundhedsvæsen

ISS (2009) *Sosiologi ved Universitetet i Oslo* URL: http://www.iss.uio.no/ingress_sos.html

Jakobsen C. F. (2003) *Nyansatte i organisasjoner. Perspektiv på læring og organisasjonssosialisering*. Oslo: Abstrakt forlag.

Jenkins, Richard (2006): *Social identitet*. Århus: Academica.

Jenkins, Richard (2004): *Social Identity* London: Routledge

Kvale, Steinar (1997) *Den kvalitative forskningsintervju*. Lund: Studentlitteratur

Lundtveit, Kristin (2005) *Identiteter i arbeid. Om nyutdannede akademikere, kunnskapsorientering og arbeidsidentitet*. Masteroppgave i pedagogikk. Universitetet i Oslo. Det utdanningsvitenskapelige fakultet, Pedagogisk Forskningsinstitutt.

-
- Marx, Karl (1992) *Karl Marx. Arbeid, kapital, fremmedgjøring. Sentrale tekster av Karl Marx, utvalgt og introdusert av Åsmund Birkelund. Oslo: Falken Forlag*
- NifuStep (2008) *Halvtårsundersøkelsen* URL:
<http://www.nifustep.no/norsk/innhold/prosjekter/nasjonale/kandidatundersokelsene/halvtaarsundersokelser>. Tabell 1 i alle kandidatundersøkelsene. (lesedato 05.11.2008)
- Silverman, David (2006) *Interpreting Qualitative Data*. London: Sage Publications.
- Skjervheim, Hans (1963) "Deltakar og tilskodar", i *Deltakar og tilskodar. Stenilserie 1963* ss 204-215. Universitetet i Oslo, Instituttet for sosiologi.
- Smelser, Neil & Baltes, Paul (2001) *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*. Volume 18. Amsterdam: Elsevier
- SSB (2009): *Flere fullfører en mastergrad* <http://www.ssb.no/emner/04/02/40/eksuvh/> (lesedato 04.11.2008)
- NifuStep (2007) *Kandidatundersøkelsen 2007*. URL:
http://www.nifustep.no/norsk/innhold/prosjekter/nasjonale/kandidatundersokelsene/halvtaarsundersokelser/kandidatundersokelsen_2007/tabeller_og_figurer_2007 . Tabell 9 (Lesedato: 30.01.09)
- Thagaard, Tove (2003). *Systematikk og innlevelse. En innføring i kvalitativ metode*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Thompson, P. og McHugh, D. (2002) *Work Organizations* Third edition. New York: Palgrave.
- Torgersen, Ulf (1972) *Profesjonssosiologi*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Torneberg, Astrid (2008) *Sosiologer og fagidentitet – en studie av sosiologers oppfatning av fagidentitet i offentlig sektor*. Masteroppgave i sosiologi. Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, Universitetet i Oslo. Våren 2008.
- Widerberg, Karin (2001) *Historien om et kvalitativt forskningsprosjekt*. Oslo: Universitetsforlaget

Antall ord i oppgaven: 32 853

Alle kilder som er brukt i denne oppgaven er oppgitt.

Vedlegg

Intervjuguide

Innledende:

Hva slags firma jobber du i/jobbet du i?

Hva slags arbeidsoppgaver har du? Hva er det du faktisk gjør?

Hva måtte du lære av nytt for å kunne utføre disse arbeidsoppgavene? / Hvordan læres du opp/hvordan ble du lært opp i det firmaet du jobber i nå?

Fagidentitet:

Opplevde du sosiologiutdannelsen som identitetsskapende?

Hvis ja, føler du at opparbeidet en *sosiologisk fagidentitet* eller en mer generell identitet som *samfunnsviter*?

Hvordan vil du beskrive denne fagidentitetens utvikling etter at du begynte i konsulentbransjen? Har den økt/minket med årene?

Dersom økt, hva tror du er grunnen til det?

Dersom minket, hva tror du er grunnen til det?

Dersom du har mange kolleger med en annen fagbakgrunn enn deg selv, på hvilken måte påvirker dette din opplevelse av fagidentiteten?

Profesjon

Var det andre ansatte med mindre diffus fagbakgrunn som dominerte på arbeidsplassen?

Opplever du det som en utfordring at sosiologien ikke omtales som en profesjon?

Har dette noen innvirkning på fagidentiteten tror du?

Sosialisering

Hvordan foregikk sosialiseringen inn i bedriften? Gikk det for seg slik du forventet?

Var det veldig formelt oppsett av integrering for deg som ny eller var det ikke? Kollektiv eller individuell opplæring?

Opplevde du at sosialiseringen inn i bedriften påvirket din fagidentitet? I så fall hvordan? Tror du dette hadde noe å gjøre med at det var mange/få sosiologer der fra før?

Følte du at de ønsket å fremheve de erfaringene du hadde fra før, eller følte du at de ga negativ tilbakemelding på dine kunnskaper/verdier/erfaringer?

Ser du det som vanskelig å både sosialiseres inn i en ny bedriftskultur i konsulentbransjen, og beholde fagidentiteten? I så fall hvorfor?